



저작자표시-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사 학위논문

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및
조직특성의 위계적 관계

The Hierarchical Linear Relationship among Subjective Career
Success, Individual Characteristics, and Organizational
Characteristics of Office Workers in Large Corporations

2014년 7월

서울대학교 대학원

농산업교육과

남 중 수

국 문 초 록

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계

교육학 박사학위 논문
서울대학교 대학원, 2014년
남 중 수

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 사무직근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계를 구명하는데 있다. 연구 목적을 달성하기 위해 첫째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준을 구명하였고, 둘째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 대한 개인 수준 및 조직 수준의 변량을 구명하였고, 셋째, 개인 특성이 주관적 경력성공에 미치는 효과를 구명하였으며, 넷째, 조직 특성이 주관적 경력성공에 미치는 효과를 구명하였고, 다섯째, 개인 특성과 조직 특성 간 상호작용이 주관적 경력성공에 미치는 효과를 구명하였다.

조사도구는 주관적 경력성공, 인구통계학적 특성, 개인 특성(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성), 조직 특성(조직문화, 조직지원, 조직경력관리)으로 구성된 질문지를 사용하였다. 이 중 주관적 경력성공 측정도구는 연구자가 선행연구 고찰을 통해 일-삶 균형, 경력만족, 고용가능성의 세 가지로 구인화한 다음 예비문항 작성, 내용타당도 검증, 예비조사 및 본조사의 과정을 거쳐 개발하였다.

자료수집은 2014년 5월 20일부터 6월 23일까지 이루어졌으며, 총 40개 기업, 800부 중 325부가 회수되어 40.6%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 불성실 응답, 중복응답, 미응답 자료 37부를 제외하였으며, 위계적 선형모형(HLM) 분석을 위한 기업별 최소 인원인 5명을 넘지 못한 1개 기업(3명 응답 1개 기업)의 3부를 추가로 제외하여 최종적으로 39개 기업 총 285부(유효응답률 87.7%)의 자료를 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for

Windows 21.0 프로그램과 HLM 7.01 for Windows 프로그램을 이용하여 기술통계와 위계적 선형모형 분석(HLM)의 기초모형(무선효과 일원변량분석), 중간모형(무선효과 회귀계수모형), 연구모형(절편-기울기 모형) 분석을 실시하였다.

연구의 결과를 바탕으로 결론을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공의 평균은 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 하위요인별로는 고용가능성이 가장 높았고, 경력만족, 일-삶 균형 순이었다. 주관적 경력성공은 개인의 경력을 유지하고 발전시키는데 중요한 개념이다. 그렇기 때문에, 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준을 높이기 위한 다각적인 노력이 필요하다. 둘째, 대기업 사무직 근로자에게서 나타나는 주관적 경력성공의 차이는 많은 부분 개인 특성 변인에서 설명되는 것으로 나타났지만, 조직 특성에 의해서도 주관적 경력성공의 차이가 설명되는 것으로 나타났기 때문에 주관적 경력성공에 영향을 미치는 변인에 대해서 영향을 미치는 변인에서 개인 특성 변인뿐만 아니라 조직 수준의 변인 또한 고려할 필요가 있다. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준을 제고하기 위한 방안을 마련함에 있어서도 모든 기업에 동일하게 적용할 수 있는 방안을 제시하기 보다는 기업의 특성을 반영한 차별적인 전략 수립이 요구된다. 셋째, 개인 특성 변인 중 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성 모두 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 개인 특성 변인의 향상을 위해 기업에서는 개인의 경력정체성, 경력적응성 등 경력역량을 강화하기 위한 교육을 제공하고 개인 수준의 경력관리행동을 격려하고 지원하는 노력이 필요하다. 또 조직의 가치를 개인의 가치와 일치시킬 수 있도록 지속적으로 교육을 제공하는 것과 적합한 직무에 배치하는 등의 노력이 필요하다. 넷째, 조직 특성 변인 중 조직지원, 조직경력관리가 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주관적 경력성공의 향상을 위해서 조직은 개인의 공헌에 대한 인정과 함께 개인의 복지에도 관심을 가지는 것이 필요하며 개인이 할 수 없는 부분에 대한 경력관리는 조직에서 정책 및 프로그램을 제공하여 개인의 경력관리를 도와줄 필요가 있다. 다섯째, 개인 수준 변인인 경력관리행동, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성은 조직지원 및 조직경력관리와 상호작용을 통해 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 주관적 경력성공의 수준을 높이는 효과를 극대화하기 위해서 조직은 주관적 경력성공에 영향을

주는 개인 특성 변인을 고려하는 것과 더불어 성과를 위한 개인의 노력과 공헌을 인정하고 그에 따른 보상을 적절히 실시하며 조직의 정책에 개인의 의견을 반영하는 노력을 하며, 경력관리를 위한 프로그램 및 정책을 제공하는 것을 고려할 필요가 있다.

이 연구의 결과에 따른 후속 연구 및 주관적 경력성공 증진을 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 대상을 달리하여 주관적 경력성공의 집단 간 차이, 개인 및 조직 수준 변인과의 관계 등에 대한 후속 연구가 필요하다. 둘째, 대상의 특성에 따라 주관적 경력성공을 측정하는 도구를 개발하는 것이 필요하다. 셋째, 개인의 경력단계에 따라 주관적 경력성공의 변화 양상과 관련 변인에 대한 연구가 필요하다. 넷째, 조직 및 팀 수준의 상황적 요인을 고려하여 주관적 경력성공과 관련 변인 간의 관계를 다룬 연구가 필요하다. 다섯째, 주관적 경력성공과 조직성과 간의 관계를 구명하는 후속연구를 진행할 필요가 있다. 여섯째, 조직구성원의 주관적 경력성공 수준을 높이기 위해서는 우선 조직 차원에서 새로운 경력 패러다임의 경력성공 특성에 대한 이해가 선행될 필요가 있다. 일곱째, 개인의 주관적 경력성공에 영향을 주는 개인의 심리적 특성을 제고하기 위한 개별 조직의 노력이 필요하다. 여덟째, 개인의 주관적 경력성공 수준을 높이기 위해 개인의 가치를 인정하는 문화를 조성할 필요가 있다. 아홉째, 개인의 주관적 경력성공 향상을 위해서는 경력 주체인 개인의 노력이 중요하다.

주요어 : 주관적 경력성공, 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력 적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 조직문화, 조직지원, 조직경력관리

학 번 : 2010-31029

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	5
3. 연구의 문제	6
4. 용어의 정의	8
5. 연구의 제한	13
II. 이론적 배경	15
1. 주관적 경력성공	15
2. 주관적 경력성공과 관련된 개인 및 조직 특성 변인	38
3. 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성 변인의 관계	73
III. 연구 방법	87
1. 연구모형	87
2. 연구대상	90
3. 조사도구	92
4. 자료수집	111
5. 자료분석	114
IV. 연구결과 및 논의	121
1. 측정변인의 기초 통계치	121
2. 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준의 변량	137
3. 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 효과	140
4. 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 효과	142
5. 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 상호작용 효과	144

6. 연구결과에 대한 논의	147
 V. 요약, 결론 및 제언	 159
1. 요약	159
2. 결론	161
3. 제언	166
 참고문헌	 171
 [부록]	 207

표 차례

<표 II-1> 학문 분야별 경력의 정의와 주요 특징	16
<표 II-2> 경력의 정의	17
<표 II-3> 프로틴 경력과 전통적 경력의 차이	24
<표 II-4> 4가지 형태의 주관적 경력성공 측정 기준	35
<표 II-5> 변인 간의 관계 종합	83
<표 III-1> 한국표준산업분류에 따른 대기업 종사자 수(2014년 3월 기준)	92
<표 III-2> 조사도구의 구성 및 문항	93
<표 III-3> 주관적 경력성공 측정도구 개발을 위한 전문가 패널 선정기준	98
<표 III-4> 주관적 경력성공 측정도구 개발을 위한 전문가 패널 선정결과	99
<표 III-5> 전문가 검토 후 예비문항 수정 결과	99
<표 III-6> 주관적 경력성공 측정도구의 확인적 요인분석 결과	102
<표 III-7> 응답자의 일반적 특성	113
<표 IV-1> 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 기초 통계치	121
<표 IV-2> 대기업 사무직 근로자의 성별에 따른 주관적 경력성공 차이	122
<표 IV-3> 대기업 사무직 근로자의 연령에 따른 주관적 경력성공 차이	123
<표 IV-4> 대기업 사무직 근로자의 학력에 따른 주관적 경력성공 차이	125
<표 IV-5> 대기업 사무직 근로자의 직위에 따른 주관적 경력성공 차이	126
<표 IV-6> 대기업 사무직 근로자의 고용형태에 따른 주관적 경력성공 차이	128
<표 IV-7> 대기업 사무직 근로자의 현 직장 근무경력에 따른 주관적 경력성공 차이	129
<표 IV-8> 대기업 사무직 근로자의 총 직장경력에 따른 주관적 경력성공 차이	131
<표 IV-9> 대기업 사무직 근로자의 산업유형에 따른 주관적 경력성공 차이	132
<표 IV-10> 대기업 사무직 근로자의 조직 규모에 따른 주관적 경력성공 차이	133
<표 IV-11> 대기업 사무직 근로자의 인당 매출액에 따른 주관적 경력성공 차이	135
<표 IV-12> 개인 특성 변인 기초 통계치	136
<표 IV-13> 조직 특성 변인 기초 통계치	136
<표 IV-14> 주관적 경력성공에 대한 기초모형 분석 결과	138

<표 IV-15> 주관적 경력성공에 대한 기초모형 분석 결과(개인 특성 변인 통제 후)	139
<표 IV-16> 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 효과	141
<표 IV-17> 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 설명량(R^2)	142
<표 IV-18> 개인 특성 변인 및 조직 일반 특성 통제 후 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 효과	143
<표 IV-19> 주관적 경력성공에 대한 조직 수준 변인의 설명량(R^2)	144
<표 IV-20> 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과 ...	145

그림 차례

[그림 II-1] 경력성공 순환모형	27
[그림 II-2] Tharenou & Conroy의 경력성공 모형	30
[그림 II-3] SCCT(Social Cognitive Career Theory) 확장 모델(2007)	33
[그림 II-4] Derr(1986)의 주관적 경력성공의 요소와 주관적 경력성공의 측정	37
[그림 II-5] 정체성 형성에 미치는 영향 요인	47
[그림 II-6] Marcia의 정체성 유형	48
[그림 II-7] 자신과 타인과의 상호작용을 통한 경력 정체성 형성	49
[그림 II-8] 경쟁가치모형과 조직문화 유형	62
[그림 II-9] 경력개발 모형	70
[그림 II-10] 경력성공의 개념모델	85
[그림 III-1] 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직수준의 변량 분할을 위한 HLM 기초모형	88
[그림 III-2] 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 효과 분석을 위한 HLM 중간모형	89
[그림 III-3] 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 순수효과 및 개인 특성과 조직 특성 변인의 상호작용 효과 분석을 위한 HLM 연구모형	90
[그림 III-4] 주관적 경력성공 측정도구 개발 절차	94

I. 서론

1. 연구의 필요성

세계적으로 급속한 기술 발달과 시장의 변화, 글로벌 경제, 조직의 재구조화 속에서 경영 전략과 조직구조, 생산 공정, 고용 관행, 직무의 내용에 변화가 일어나고 있다. 국내 노동시장에서도 한국경제의 틀을 바꾸는 중요한 계기가 된 1990년대 말의 외환위기로 인해 평생직장, 장기고용이라는 고용 안정에 대한 기대와 믿음이 사라지게 되면서 고용환경의 다양성과 유연성을 형성하는 변화의 토대를 마련하였다(이경묵, 2002; 진미석, 윤형한, 2004). 이러한 변화가 오늘 날의 노동시장과 업무 환경에 큰 변화를 가져오고 있다(박정아, 2011; 임언, 2004; Collard, Epperheimer, & Saign, 1996; Liu, 2003; Miles, & Snow, 1996; Waterman, Waterman, & Collard, 1994;).

국내 기업에서의 고용환경은 유연화된 노동시장을 추구하기 시작하였으며, 대부분의 기업들은 인력구조나 고용상태 측면에서 더 이상 과거처럼 개인의 경력을 끝까지 책임질 수 없게 되었다. 이러한 변화는 최근 전례 없는 불확실성을 경험하고, 정보기술의 발달, 노동시장의 환경변화 및 세계적인 차원에서의 치열한 경쟁이라는 새로운 도전적인 환경에 직면하고 있는(박경규, 2001) 기업들이 효율적 경영을 위한 재구조화와, 고부가가치 산업 중심의 고도화를 위한 규모 축소를 단행하게 하였다. 이로 인해 개인은 평생고용을 보장받을 수 없게 되었다고 바꾸어 말할 수 있다. 이러한 현상에 따라 경력을 관리하고 책임지는 것은 개인에게로 넘겨지게 되고(Nicholson, 1996), 또 개인은 장기적인 고용관계보다는 개인의 다양한 경력발달에 더욱 큰 관심을 갖게 되었다.

이러한 변화로 인해 개인은 한 조직에서 대부분의 경력을 쌓았던 전통적 경력 개념과 대비한 새로운 개념의 경력을 추구하게 되었으며, Hall(1976, 1996)은 이를 프로틴 경력(protean career)이라고 했다. 프로틴 경력은 경력

성공의 개념을 근본적으로 변화시켰다. 프로틴 경력으로 인해, 개인은 객관적으로 평가 가능한 성공보다 자기 성장을 통한 자부심이나 성취감 획득, 노동시장에서의 고용가능성 확보 등 주관적으로 생각했을 때 본인이 성공했다고 느끼는 것을 더 중요하게 인식하게 되었다(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Nabi, 2001).

프로틴 경력에 대한 인식 및 경력태도의 확대와 더불어, 경력에 대한 새로운 패러다임으로 외적 경력과 내적 경력으로 분화가 있다. 외적 경력은 조직이 부여하는 회사의 정책과 방침, 작업조건, 동료와의 관계, 상사의 기술적 감독, 상급자의 리더십, 직무의 안정성, 사회적 인정과 존경, 그리고 근무조건 개선이나 급여의 상승 등의 형태로 주어지는 직위의 단계적 진전에 대한 경력을 말하며, 내적 경력은 직무의 성취감, 직무의 흥미, 권한과 책임을 포함하는 개인적 차원에서 스스로의 경력 단계나 위치에 대해 가지는 개별적인 개념을 말하는 것이다. 이 중 내적 경력은 경력지향성, 경력 태도, 경력 닻 등의 용어로 개념이 체계화되면서, 경력에 대해 개인이 인식하는 정도가 점차 중요한 요소로 작용하게 되었다(Delong, 1982; Hall, 2004).

선행연구에서도 1990년대 이전의 연구들은 주로 객관적 경력성공의 원인을 규명했다면(Bray, & Howard, 1980; Jaskolka, Beyer, & Trice, 1985; Stewart, & Gudykunst, 1982), 그 이후의 연구들은 주관적 경력성공의 원인을 밝히는 연구들이 주를 이루고 있다(Aryee, Chay, & Tan, 1994; Nabi, 2001; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; NG, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Peluchette, 1993; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). 다시 말해, 전통적인 경력개념에서 성공의 기준은 높은 임금과 승진이었으나, 종신 고용의 개념이 무너진 현재, 한 조직에서의 높은 임금과 빠른 승진에 더하여 노동시장에서의 고용가능성과 자기 성장을 통한 자부심이나 성취감 등 본인이 주관적으로 성공했다고 느끼는 것이 더욱 중요하게 인식되었다(Aryee, Chay, & Chew, 1994).

또한, 개인이 인지하는 주관적 경력성공은 단지 심리적인 복지나 개인의

느낌뿐만 아니라 동기부여와 조직의 성과향상에도 기여할 수 있다(Peluchette, 1993). 많은 연구자들이 주관적 경력성공이 직무몰입, 업무성과, 조직에 대한 만족도를 증가시킬 수 있음을 증명하였다(이수진, 2009; Judge Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). 그리고 조직은 잠재력 있고 동기 부여된 인재를 선발하는데 그치지 않고 그러한 인재들이 조직 내에서 적응하고 유지될 수 있도록 하기 위해서 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인을 발견하는데 관심을 가지고 있다(Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999). 이러한 이유로 개인의 주관적 경력성공에 영향을 주는 요인을 밝히는 것은 개인에게 있어서나 조직에게 있어서 매우 중요하다고 할 수 있다(Feldman, 1988), 특히, 조직 수준에서 조직 관리자들이 개인의 요구를 반영하고 효율적인 경력시스템을 설계하고 실행할 수 있는 기초를 마련하는 데 도움을 줄 수 있고, 이를 통해 조직은 동기부여된 우수한 인력을 유지할 수 있게 된다(Ellis, & Heneman, 1990).

따라서 개인은 이상적으로 조직이 제공하는 일반화된 경력 경로에 전적으로 의존하기 보다는 각 개인의 고유성과 능동성에 기반을 둔 경력관리에 초점을 두게 되었고(Hall, & Mirvis, 1996), 현대 사회에서 주관적 경력성공의 중요성은 점차 증가하고 있으며 이는 주관적 경력성공에 대한 이해와 관련 연구의 필요성으로 이어지고 있다(Feldman, 1988; Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999).

주관적 경력성공의 중요성은 관련 연구 및 직업 현장에서 널리 주목받고 있음에도 불구하고, 현재까지의 주관적 경력성공과 관련한 연구들은 경력성공에 있어서 개인 심리 특성 및 성격의 영향력을 무시해 온 실정이다(Judge, Bretz, Kennedy, & Bloom, 1996). 그렇기 때문에 개인의 심리 특성 및 성격 등의 개인차 변인들이 주관적 경력성공에 미치는 영향력을 종합적으로 밝히는 연구가 필요하다고 할 수 있다.

주관적 경력성공에 대한 선행연구에 있어서, 주관적 경력성공과 개인 성향의 관계를 밝히려는 다양한 연구들(박슬기, 2008; 장은주, 2002; 현정민,

2009)이 일부 있지만 조직에서의 개인에 대한 경력개발 관리 및 지원을 함께 살펴보는 연구는 부족한 실정이다. 따라서 변화하는 경력 특성 하에서 조직의 특성과 연계하여 주관적 경력성공을 이해하는 노력이 필요하다. 다시 말해, 주관적 경력성공에 대한 개념적 연구에서 개인의 경력 성공은 개인차 변인과 조직 변인으로 구분된다고 하고 있으나(Osipow, 1983; Betz, & Fitzgerald, 1987), 현재까지의 주관적 경력성공과 관련한 연구에서 조직지원 및 조직의 경력관리와 같은 조직 수준의 변인들이 다루어지는 연구가 부족한 것이다.

연구의 방법과 관련하여, 개인의 주관적 경력성공은 다양한 영역의 변인들에 의해서 영향을 받을 수 있기 때문에 개인특성 변인과 더불어 조직의 특성을 보여주는 변인들이 함께 포괄적으로 규명될 필요가 있다. 그런데 개인특성 변인과 조직특성 변인을 포괄적으로 다루는 데 분산 분석이나 다중회귀분석과 같은 전통적인 기존의 방식으로 분석을 수행할 경우, 조직 수준의 효과가 차단되거나 혼재되어 나타날 수 있다(Bliese, 2000). 따라서 측정 변인이 지니고 있는 위계적 자료의 구조의 속성을 정확하게 분석하기 위해서는 위계적 선형모형을 적용하여 분석될 필요가 있다.

또 연구의 대상과 관련하여, 우리나라의 대기업은 1970년대부터 시작된 중화학공업 중심의 산업화 단계에서 1990년대로 이어지는 지식기반 정보화 산업의 발전단계로 이동하는 흐름 속에서 세계화와 노동시장의 유연성 증가라는 변화를 극도로 경험하면서, 전문적인 지식을 활용하여 스스로 과업을 선택하고 조직의 성과를 창출하는 지식근로자의 중요성이 점차 부각되기 시작하였다. 1990년대 말 외환위기를 겪으면서 우리나라 대기업은 글로벌 스탠더드 및 성과 중심의 혁신방안을 강구하는 한편, 다양한 고용형태의 도입과 인력의 유동화가 본격화되었다. 이에 따라 우리나라 대기업 근로자는 평생직장에서의 고용을 보장 받는 것이 아닌 평생직업의 시대에 직면하게 되었다. 또한 국내의 대기업이 추구하는 인재상이 적극성, 진취성, 도전의식, 성취욕구 등 개인이 주도하여 전문적이고 창의적인 다양한 일 관련 활동을 내포하는 의미로 확대되어 제시되고 있다(이신철; 2010; 이임정, 윤관호, 2007).

이와 더불어 조직은 지식근로자에게 자율과 권한을 부여하여 조직원은 점차 조직 내에서 자기계발과 의미 있는 직무 경험을 보다 중요하게 생각하게 되었다(이찬 외, 2007). 조직의 목표 달성을 위하여 문서처리, 정보관리, 의사결정 활동 등을 지속적으로 수행하는 직무를 담당하는 대기업 사무직 근로자는 자신이 지닌 지식과 정보, 경험을 토대로 직업을 영위하게 되는데, 이러한 특성으로 인해 대기업 사무직 근로자는 지속적 학습과 능동적 업무 환경에 지속적으로 노출되게 된다. 그리고 개인은 그들의 경력을 평가함에 있어서 사무직 근로자들이 승진이나 임금보다는 심리적 만족을 더욱 중요시 하며, 수직적 이동에 대한 관심이 줄어든 대신 직무에 대한 만족, 지속적인 훈련, 긍정적 상태 인식 등에 더욱 초점을 두고 있다(Hennequin, 2007). 이러한 환경에서 대기업 사무직 근로자에게 주관적 경력성공이 중요한 이슈가 될 수 있기 때문에 대기업 사무직 근로자를 대상으로 연구를 수행할 필요가 있다.

경력의 개념과 일에 대한 관점이 급속하게 변화하고 있는 시점에서 이 연구는 주관적 경력성공에 미치는 개인 및 조직 특성의 효과와 상호작용 효과를 구명하여 조직이 유능한 인재를 조직 내에 유지할 수 있는 방안을 도출하고 조직의 경쟁력을 확보하고 개인의 경력개발에 도움이 될 수 있는 방안을 구축하는데 유용한 시사점을 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직특성의 위계적 관계를 구명하는 데 있다. 이와 같은 연구목적 을 달성하기 위해 다음과 같은 세부적인 연구목표를 설정하였다.

첫째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준을 구명한다.

둘째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 및 조직 특성의 변량을 구명한다.

셋째, 대기업 사무직 근로자의 개인특성이 주관적 경력성공에 미치는 효과를 구명한다.

넷째, 대기업 사무직 근로자의 조직특성이 주관적 경력성공에 미치는 효과를 구명한다.

다섯째, 대기업 사무직 근로자의 개인특성과 조직특성 간 상호작용이 주관적 경력성공에 미치는 효과를 구명한다.

3. 연구의 문제

연구의 목적 및 목표를 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공의 수준은 어떠한가?

1-1. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준은 어떠한가?

1-2. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준은 인구통계학적 특성에 따라 차이가 있는가?

연구문제 2. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공은 개인 및 조직에 따라 차이가 있는가?

2-1. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에서 집단 내 변량과 집단 간 변량은 어떠한가?

2-2. 개인특성의 통제 후 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에서 집단 내 변량과 집단 간 변량은 어떠한가?

연구문제 3. 대기업 사무직 근로자의 개인 특성 변인은 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

- 3-1. 인구통계학적 특성 변인의 통제 후 개인 특성 변인(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성)은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는가?
- 3-2. 인구 통계학적 특성 변인의 통제 후 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성)의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 4. 대기업 사무직 근로자의 조직 특성 변인(조직문화, 조직지원, 조직경력관리)은 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

- 4-1. 개인 특성 변인 및 조직 일반 특성 변인의 통제 후 조직 특성 변인(조직문화, 조직지원, 조직경력관리)은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는가?
- 4-2. 개인 특성 및 조직 일반 변인의 통제 후 주관적 경력성공에 대한 조직 수준 변인(조직문화, 조직지원, 조직경력관리)의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 5. 대기업 사무직 근로자의 개인 특성 변인(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성) 및 조직 특성 변인(조직문화, 조직지원, 조직경력관리) 간 상호작용이 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가?

- 5-1. 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성)의 영향력은 조직에 따라 유의미한 차이가 있는가?
- 5-2. 개인 수준 변인(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성)과 조직 특성 변인(조직문화, 조직지원, 조직경력관리) 간 상호작용이 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는가?

4. 용어의 정의

가. 대기업 사무직 근로자

사무직 근로자는 조직 내 규정 및 지침, 최고 의사결정권자 및 의사결정 권한위임자의 지시에 따라 주로 사무실 내에서 조직의 목표 달성에 필요한 문서처리, 커뮤니케이션, 정보관리, 의사결정 활동을 수행하는 직무를 담당하는 근로자를 말한다(이찬 외, 2007). 한편, 오늘날 사무직 근로자는 단순사무 뿐만 아니라 경영활동에 필요한 정보와 자료를 수집하고 분석하며, 평가하고 보관 및 검색하는 활동을 총괄적으로 수행하는 근로자를 말한다.

이 연구에서 사무직 근로자는 조직 내 규정 및 지침에 따라 조직의 목표 달성을 위해 문서처리, 정보관리, 의사결정, 커뮤니케이션을 수행하는 근로자뿐만 아니라 고도의 지적활동을 필요로 하는 전문직까지 포괄하는 개념으로 설정하고 인적자본기업패널(2009)에 정의된 관리(경영지원) 분야의 세분류에 해당하는 전략기획·PR/IR(홍보), 인사(인사, 교육, 노사)·법무, 재무·회계·경리·총무, 전산 및 IT·관리·구매·자재 등 4개 부서군과 연구부서에 근무하는 근로자를 말한다.

나. 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 지금 현재 속한 조직에서 뿐만 아니라 현재까지 자신의 경력에서 나이 또는 자신의 경력목표와 비교하여 자신이 얼마나 발전하였는지에 대한 스스로의 평가를 말하는 것으로(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), 일-삶 균형, 경력만족, 고용가능성을 구성요인으로 한다. 이 연구에서 주관적 경력성공은 연구자가 개발한 주관적 경력성공 측정도구에 응답한 점수의 평균값으로, 평균값이 높을수록 주관적 경력성공 수준이 높다는 것을 의미한다.

다. 개인특성

개인특성(individual characteristic)은 경력 경험의 주체인 개인이 지닌 특성으로, 이 연구에서는 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성에 해당한다.

1) 성실성

Costa, & McCare(1992)는 성실성이란 추구하는 목표를 조직화하고, 지속적으로 추진하려는 경향성으로 정의하였다. 즉, 성실성은 목표를 이루기 위해 행동하는데 있어서의 개인의 체계성과 인내성 및 동기의 정도를 말한다.

이 연구에서는 IPIP의 성실성 측정 문항 10문항에 응답한 점수의 평균값으로 평균값이 높을수록 성실성이 높다는 것을 의미 한다.

2) 주도성

주도성이란, 조직구성원이 자신에게 최소한으로 요구되는 수준이나 일반

적으로 기대되는 수준 이상으로 직무 관련 행동에 자발적으로 참여하는 형태를 의미한다(Podsakoff, McJenzie, Paine, & Bachrach, 2000). 이 연구에서는 Bateman, & Crant(1993)가 개발한 주도적 성격 척도(proactive personality scale)를 Seibert, Crant, & Kraimer(1999)가 수정한 단축형을 다시, 홍권표(2012)가 수정 및 번역한 도구에 응답한 점수의 평균값으로 평균값이 높을수록 주도성이 높다는 것을 의미한다.

3) 경력관리행동

경력관리 행동이란, 자신이 성취하고자 하는 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 상황을 자신에게 유리한 방향으로 바꾸는 전략의 개발과 실행 정도를 말한다.

이 연구에서는 Gould(1979)의 경력계획 척도와 Noe(1996)의 경력전략실행 척도에 응답한 점수의 평균값으로 평균값이 높을수록 경력관리행동의 수준이 높다는 것을 의미한다.

4) 경력정체성

경력정체성이란, 직업영역과 관련된 자아정체성으로 개인이 직업에 대해 가지고 있는 자신의 목표, 흥미, 능력에 대한 명확하고 안정된 청사진을 의미한다(Holland, 1977).

이 연구에서는 Verbrugen, & Sels(2008)연구에서 제시한 경력정체성 측정 도구를 이상진(2011)이 번안한 측정도구에 응답한 점수의 평균값으로 평균값이 높을수록 경력정체성이 높다는 것을 의미한다.

5) 경력적응성

경력적응성이란, 새로운 환경 적응을 위해 필요한 행동, 감정, 사고를 변

화시킬 수 있는 의지와 능력을 의미한다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

이 연구에서는 O'Connell, McNeely, & Hall(2008)의 연구에서 제시한 경력적응성 측정도구를 연구자가 수정 및 번역한 측정도구에 응답한 점수의 평균값으로 평균값이 높을수록 경력적응성이 높다는 것을 의미한다.

6) 개인-조직적합성

개인-조직적합성이란, 개인의 가치와 조직의 가치 사이의 일치성을 적합성을 의미하는 것으로(Chatman, 1991), 이 연구에서는 개인과 조직의 유사적합성을 측정하는 Cable, & Judge(1996), O'Reilly, Chatman, & Calswell(1991) 등이 사용한 측정도구에서 5개 문항을 발췌하여 사용한 측정도구에 응답한 점수의 평균값으로 평균값이 높을수록 적합성이 높다는 것을 의미한다.

7) 개인-직무적합성

개인-직무적합성은 개인과 특정 직무간의 일치성을 말하는 것으로(O'Reilly, Chatman, & Calswell, 1991), 이 연구에서는 Saks, & Ashforth(1997)이 개발한 측정도구 중 5개 문항을 발췌하여 사용한 측정도구에 응답한 점수의 평균값으로 평균값이 높을수록 적합성이 높다는 것을 의미한다.

라. 조직특성

조직특성(organizational characteristics)은 조직 활동 안에서 인적 요소를 조직화하는 방법과 관련된 조직의 내외적 환경 특성으로 타 조직과 구별되는 조직의 고유한 특성을 의미한다. 이 연구에서 조직특성은 조직문화, 조직지원, 조직경력관리를 의미한다.

1) 조직문화

조직문화란, 집단적으로 공유하고 있는 가치, 관습, 규범, 전통, 지식, 기술, 신념 및 행동양식의 종합적인 개념으로 조직 구성원을 집결시켜주는 상징체계의 총합을 말한다.

이 연구에서는 Cameron, & Quinn(1999)에 의해 개발되어 유정은(2012)의 연구에서 실증적으로 검증된 조직문화 측정도구에 개인이 응답한 점수를 조직별로 평균값으로 나타낸 값을 말한다. 평균값이 높을수록 각 조직문화 유형의 수준이 높다는 것을 의미한다.

2) 조직지원

조직지원이란, 조직이 구성원들의 복지와 요구에 관심을 기울이고, 조직구성원들의 공헌을 소중히 여기고, 구성원들에 칭찬(Praise)과 인정(recognition)을 제공한다는 것을 의미한다.

이 연구에서 조직지원은 McMillan(1997)의 조직지원 측정도구를 연구자가 변안한 조직지원 측정도구에 개인이 응답한 점수를 조직별로 평균값으로 나타낸 값을 말한다. 평균값이 높을수록 조직의 조직지원의 수준이 높다는 것을 의미한다.

3) 조직경력관리

조직경력관리는 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직의 목적달성에 필요한 능력을 개발함으로써 불확실한 미래에 대해 적응력을 높이고 구성원의 욕구를 만족시킬 수 있는 장기적인 시각으로 보는 것을 의미한다.

이 연구에서 조직경력관리는 Orpen(1994)이 개발하여 사용한 조직경력관리 측정도구를 연구자가 수정 및 번역한 측정도구에 응답한 점수를 조직별로 평균값으로 나타낸 값을 말한다. 평균값이 높을수록 조직의 조직경력관

리 수준이 높다는 것을 의미한다.

5. 연구의 제한

이 연구는 연구의 대상이 되는 대기업 사무직 근로자의 전체 모집단이 분명하지 않아, 확률 표집이 어렵기 때문에, 대한상공회의소에서 매출액 기준으로 1,000대 기업 중, 자료 수집을 위한 접근이 가능한 기업의 사무직 근로자를 대상으로 유의표집을 통해 표본을 선정하였다. 따라서 연구의 결과를 표본 집단 이외의 기업 상황에 적용시킬 때에는 해석의 제한이 있을 수 있으며, 연구의 결과를 일반화하는데 신중을 기해야 한다.

II. 이론적 배경

1. 주관적 경력성공

가. 경력과 경력성공

1) 경력

가) 경력의 개념

경력(Career)은 21세기 들어 개인의 생애에서 가장 중요한 개념 중 하나이다. 경력(Career)은 라틴어에서 마차라는 뜻의 “carr(us)”와 길이라는 뜻의 “Carraria”에서 유래하였으며 희랍어에서는 “빠른 속도로 달린다.”는 의미에서 유래하였다. 이러한 경력의 개념은 학자에 따라 여러 가지 의미로 정의되고 있다(Hall, 1976). 경력은 주로 개인의 일과 관련한 이력이나 패턴을 설명하기 위한 협의적인 의미로 많이 사용되어 왔지만 이외에 다른 광의적인 의미로도 활용되어 왔다. 광의적인 의미로서의 경력은 현재의 복잡하고 고도로 다양화된 사회에서 삶에 대한 일관성(Coherence), 연속성(Continuity), 그리고 사회적 의미(Social meaning)를 설명하기 위해 사용되어 왔고, 결국 경력은 개인적으로도 의미 있고 조직과 사회에서도 이익이 되는 방향으로 사람들을 유인함으로써 사회적 안정에 공헌하게 되었다(Collin, & Young, 2000).

경력 개념은 다음 <표 II-1>과 같이 학문 분야 및 연구자의 관점에 따라 다양한 의미로 사용되어 왔는데, 이는 경력에 관한 많은 이론들이 각자 다른 패러다임에서 출발하여 관심 단위와 분석 수준, 관찰 및 측정방법이 상이하기 때문이다(김홍국, 2000; 박규경, 1999; 양진영, 2005; Arthur, & Rousseau, 1996; Hall, 1976; Vardi, 1980). 학문 분야별로 구분하여 경력의 개념을 살펴보았을 때, 심리학의 경우 개인의 내적 특성 및 개인의 성장 및 생애 단계에 따른 일에 초점을 두고 있고, 사회심리학의 경우는 직업 환경에 보다 많은 초점을 두고 있다. 사회학, 인류학, 경제학, 정치학, 역사학, 지

리학은 개인의 사회·문화적 환경 및 지리적 환경에 보다 초점을 두고 경력을 이해하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 II-1〉 학문 분야별 경력의 정의와 주요 특징

구분	정의	주요 특징
심리학	직업	■ 개인과 직업적 특성이 조화를 이루는 직업 선택의 중요성에 초점
	자기실현(self-realization)의 수단	■ 경력이 개인의 성장기회를 제공하고 개인의 성장이 조직과 사회에 기여하는 것에 초점
	개인 생애구조의 한 요소	■ 연령에 따른 생애단계 내에서 직업을 통한 일의 중요성에 초점
사회 심리학	개인에 의해 중개된 외부 역할 메시지에 대한 반응	■ 특정한 직업환경(ex) 성직자, 과학자, 엔지니어, 등)에서의 심리적 영향에 초점
사회학	사회적 역할의 전개	■ 사회적 요구에 부응하는 개인의 상호 호혜적 공헌
	사회적 유동성	■ 사회적 지위를 나타내는 지표로서의 역할에 초점
인류학	통과지위	■ 역사적으로 사회와 문화를 유지하는 의례, 의식의 하나인 통과지위에 초점
경제학	시장의 힘에 대한 반응	■ 고용기회의 분배 및 인적 자본의 축적에 초점
정치학	자기이해의 실현	■ 권력, 부, 지위, 자율권 등의 개인욕구 추구 행동에 초점
역사학	역사적 결과의 상호관련성	■ 사람과 사건 간의 상호 호혜적 영향에 초점
지리학	지리학적 환경에 대한 반응	■ 일 또는 교역을 위한 원자재, 자연적 환경, 인력 동원 가능성 등의 변인에 초점

자료 : Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. p. 10.

Hall(1976)은 조직에서 사용하는 경력의 정의를 다음과 같이 정리하였다.

〈표 II-2〉 경력의 정의

경력 정의	내용
승진으로서의 경력(Career as advancement)	<ul style="list-style-type: none"> - 경력은 조직의 계층구조를 따라 상층으로 올라가는 수직적 이동 - 개인의 직무 생활을 통한 승진의 연속, 많은 책임과 의무, 상향 이동
전문직으로서의 경력(Career as profession)	<ul style="list-style-type: none"> - 의사, 변호사, 회계사 등의 전문직에서 경험과 숙련을 요하는 전문직
전 생애의 직무연속으로서의 경력(Career as lifelong sequence of jobs)	<ul style="list-style-type: none"> - 한 개인의 전 생애에 걸친 직무들의 연속된 활동
전 생애 역할 경험의 연속으로서의 경력(Career as lifelong sequence of role related experience)	<ul style="list-style-type: none"> - 한 개인의 전 생애에 걸친 경험과 관련된 역할들의 연속된 활동

자료 : Hall, D. T.(1976). Careers in Organization. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing Co. pp. 2-3.

일반적으로 경력에 대한 관점은 조직 안에서의 직종, 지위, 이동성, 과업 특성 등과 같은 가시적인 성과를 기준으로 하는 관점과 직업 또는 경력 경험에 대한 개인의 주관적인 평가를 기준으로 하는 관점이 있다(오창환, 2012).

가시적인 성과를 기준으로 하는 관점에서의 경력으로 Barley(1989)는 경력을 직업이나 조직의 구조적 속성으로 생각하였고, Van der Sluis, & Poell(2003)은 경력을 일을 통한 학습에 의하여 발생하는 전문성의 성장이라고 묘사하였다. 또한 Gilley, Eggland, & Gilley(2002)는 경력개발을 개인과 조직이 현재 혹은 미래의 직업과제에 있어 요구되는 고용인의 지식, 스킬, 역량, 태도를 향상시켜 줄 수 있는 파트너십을 창조하기 위한 과정으로 정의하면서, 경력과 관련하여 조직의 중요성을 강조하였다.

반면에 경력 경험에 대한 개인의 주관적인 평가를 기준으로 하는 관점에서의 경력으로 Desimone, Werner, & Harris(2002)는 경력을 개인이 단계들을 전진하는 진행 과정이며, 각 경력은 상대적으로 독특한 이슈와 테마, 과업으로 구성된 것으로 바라보았다. 이러한 관점에서 사람들은 각자 독특한

일련의 직무, 지위, 경험을 쌓기 때문에 각자 나름대로 독특한 경력을 추구하는데 이 모든 것이 경력으로 간주될 수 있다.

경력을 경력 경험에 대한 개인의 주관적인 평가를 기준으로 하는 관점에서 경력은 또 여러 가지 의미로 해석되어 왔다.

첫째, 경력에 관한 정의로 승진을 다루는 관점이 있는데, 이는 경력을 추구한다는 것은 한 개인이 상향이동으로서 승진을 한다거나 많은 급여를 보장받을 경우에만 의미를 갖는다고 보고 있으며, 이러한 경력의 해석에서는 승진을 경험하지 못하였거나 실질적인 성취를 이루지 못한 사람들은 경력을 추구하지 못한 것으로 보기 때문에 경력의 의미를 좁게 제한하고 있다는 단점이 있다.

둘째, 직업에서의 전문성, 즉, 전문직(profession)을 강조하는 해석이 있는데, 이에 따르면 의사와 법조인과 같은 직업을 가진 사람은 경력을 가진 것으로 생각할 수 있지만 점원과 같은 전문성이 낮은 직업의 경우 경력을 가진 것으로 볼 수 없게 된다. 이러한 해석에서 개인이 경력을 추구하기 위해서는 어떤 특정한 직업이나 지위, 사회적 신분을 성취해야 하기 때문에 이 또한 경력의 의미를 다소 좁게 제한하는 문제가 있다.

셋째, 안정성(stability)을 강조하는 해석이 있는데 경력을 단일 직업분야나 또는 밀접하게 연관된 분야 내에서 안정성을 갖는 것으로 보는 것이다. 이러한 경우 서로 연관성이 높은 직무를 계속적으로 수행하는 경우 경력을 추구하는 것으로 간주하고 관련성이 없는 일들을 수행하는 것은 일관성이 없고 경력을 추구하는 것으로 보지 않는다(김정인, 김병선, 김성희, 김홍수, 2006; Greenhaus, Callanan, & Godshak, 2000)는 문제가 있다.

따라서 이 연구에서는 경력에 대한 개인의 태도 변화와 경력개발에 있어서 보다 주도적인 주체로서의 개인의 역할에 주목하고, 경력을 개인에게 있어서 시간적 순서에 따라, 의미 있지만 개별적이거나 상호 관련적인 직무의 연속 또는 직무 경험의 연속으로 정의한다.

나) 경력의 개념 변화

전통적으로 경력은 승진 등의 상향이동(upward mobility)을 표현하는 용어로 정의되거나 의사, 교수, 법조인과 같은 전문직 종사자에게만 적용되는 좁은 의미의 용어로 정의되었다. 그러나 Hall(1976)은 어떠한 일을 하든지 개인의 일생 동안의 모든 활동 및 관계 행동을 경력으로 정의하였으며, Super(1980)는 중요한 지위에 대한 결과는 전 생애에 걸친 다양한 역할과 업무와 관련된 역할을 포함한 직업 전 활동, 직업 활동, 그리고 직업 후 활동 등의 생활을 통해 결정된다고 했다.

한편, 경력과 관련하여 전통적인 또 하나의 관점은 예측 가능하고 안정된 직무 안에서 경력을 제한하는 것으로 이러한 관점에서의 경력계획과 관리는 일반적으로 전문성이 성장함에 따라 책임이 증가하거나 승진이 되어 조직 시스템 하에서 다음 코스를 정하는 것을 의미하였다. 경력목표를 달성하기 위한 일반적인 매커니즘은 규칙적인 일정이 있는 훈련 프로그램을 이수하거나, 직무 순환 또는 비공식적 멘토링의 형태로 이루어졌다. 이러한 인식은 가장 대중적인 형태의 경력개발 모델로부터 발생하였는데, 이러한 모델들은 생애 사이클(life cycle)을 통한 선형적인 경로의 단계를 강조하였다. 그러나 이후에, 기업의 형태가 변화하게 되면서 그들의 경력 향상 계획을 특정한 조직에 한정하였던 근로자들은 그들의 경력을 그들 자신의 전략에 일치시키고, 경력계획을 새로운 영역까지 확장하여야 함을 깨닫게 되었다(오창환, 2012).

이러한 경력 계획의 영역 확장 필요성에 따라 Van Mannen, & Schein(1977)은 기존의 경력 개념이 갖는 관점의 한계를 지적하면서 경력을 이해하는 새로운 패러다임을 위한 관점으로, ① 외적/내적 경력(extra/internal career), ② 시간적 변이(career over time), ③ 경력입방체(career cube)의 세 가지로 제시하였다.

첫째, 외적/내적 경력에서 외적 경력은 조직이 부여하는 회사의 정책과 방침, 작업조건, 동료와의 관계, 상사의 기술적 감독, 상급자의 리더십, 직무

의 안정성, 사회적 인정과 존경, 그리고 근무조건 개선이나 급여의 상승 등의 형태로 주어지는 직위의 단계적 진전에 관한 경력이다. 반면에, 내적 경력이란 직무의 성취감, 직무의 흥미, 권한과 책임을 포함하는 개인적 차원에서 스스로의 경력에 있어서의 단계나 위치에 대해서 가지고 있는 개별적 개념이다. 내적경력은 경력지향성, 경력태도, 경력 닻 등의 용어로 개념화되면서 점차 체계화되어 발전하게 되었다. 이러한 용어들은 초창기에는 거의 동일한 개념으로 사용되었지만, Delong(1982), Hall(2004) 등에 의하여 점차 차별적인 개념으로 발전하였다.

둘째, 시간적 변이에서 경력은 고정된 실체가 아니라 시간적인 요인에 따라 변화한다. 이때, 경력의 시간적인 요인을 고려하여 Schein(1978)은 경력이동(career movement), 경력의 유동성(career mobility), 경력의 변이(career transition)의 3가지 개념을 제시하고 있다. 이 세 가지 개념을 통해 알 수 있는 새로운 경력 패러다임의 특징으로, 첫째, 개인의 경력에는 단계가 있으며, 개인의 경력에서 중요하게 여겨지는 요인은 단계에 따라 달라진다. 둘째, 경력의 이동은 한 조직에서의 수직적인 것만은 아니기 때문에, 개인의 경력을 한 조직 속에서만 파악하는 것은 더 이상 적절하지 못하다. 셋째, 개인의 경력은 그를 고용하고 있는 조직에 의해서 뿐만 아니라 그가 속해 있는 직업 집단에 의해서도 결정된다는 것이 있다.

셋째, 경력 입방체(career cube)에서 경력은 개인의 생활에 영향을 미치는 세 가지 측면으로 사회 생리적 생활주기, 가족적 생활주기, 업무/경력 생활주기가 있다. 이러한 관점에서 보면 업무나 경력은 개인의 생활을 구성하는 한 측면에 불과할 수 있다. 어떤 사람은 자신의 직업 생활보다도 가족생활을 더 중요시 할 수 있으며, 이러한 맥락에서 또 다른 어떤 사람은 사회적인 삶에 더욱 몰입할 수 있기 때문이다. 특히 이러한 변화는 개인의 삶에 있어서 지속적인 태도로 나타날 수도 있지만, 개인의 시간적 요인(나이)에 따라 달라질 수도 있다.

이러한 경력에 대한 새로운 패러다임이 도입됨에 따라 개인과 소속된 조

직의 관점에서 경력이 정의되었던 전통적인 경력의 정의와 달리 현대적인 의미로의 경력이 등장하였다.

경력은 객관적인 측면과 주관적인 측면을 모두 포함하고 있기 때문에 환경의 영향을 무시할 수 없다(김성국, 김태은, 1999). 사회 전반적으로 노령화, 시간제 근로자의 증가, 일인기업가의 증가, 태도와 가치체계의 다양화 등이 이미 보편화 되어 가고 있는 현실이다. 이러한 현실 속에서 조직 차원에서는 주요 기능을 제외한 나머지 기능의 아웃소싱이 일반화 되어가고 있고, 조직체계의 수평화도 지속적으로 추구하고 있다. 개인의 입장에서든 하나의 조직에서 정년을 맞이하겠다는 생각을 가진 구성원은 점점 줄어들고 있는 추세이다. 이러한 변화 양상과 더불어 경력에 대한 정의도 전통적인 방식과는 전혀 다른 형태로 전개되고 있다.

Hall, & Mirvis(1996)는 21세기의 경력은 한 개인이 여러 직무를 수행하는 다양한 경력을 의미한다고 하였다. 경력은 조직이 아닌 개인에 의해 추구되는 것이고, 환경이 변화함에 따라 지속적으로 재정립되는 것이다. 이와 같이 새로운 렌즈로 현대의 경력을 보는 연구들을 보면 다음과 같은 특징을 지닌다. 첫째, 조직은 자비롭다는 가정이 내포하고 있는 위험성을 경고하고 있다. 과거의 규칙, 약속, 경력경로의 상승 등이 갑자기 불확실성화 해고의 두려움으로 바뀌었기 때문이다. 둘째, 인력의 이동가능성이 강조되면서 경력을 명성과 고용가능성으로 보게 된다. 하나의 조직에서 잃어버린 경력기회 대신에 조직간 이동으로부터 가능성이 생긴 것이다. 따라서 개인은 경력에 대한 명성을 구축하여 사용자 측에 기인한 변화와 상관없이 고용가능성을 얻게 된다. 이렇게 구축된 명성을 통해 외부시장과 조직에 접근함으로써 고용의 네트워크가 형성되는 것이다. 셋째, 심리적 적응이다. 새로운 경력개념(모델)은 지속적 환경변화에의 적응능력을 강조하므로 객관적 경력보다 주관적 경력이 강조되고, 기존의 경력에 대한 전통적인 가정이 부정된다. 즉, 새로운 경력 개념 하에서는 거꾸로 '경력을 조직효과의 원인'으로 파악하고 있다(Arthur, 1994).

글로벌화의 진전, 급속한 기술 발전, 노동인구의 다양성 증가, 그리고 아웃소싱과 임시직 고용의 증대와 같은 환경의 변화는 전통적인 조직구조와 고용주-종업원의 관계, 개인이 그들의 일을 바라보는 관점과 경력을 실행하는 방법에도 변화를 가져왔다. 사람들은 그들의 경력관리에 점점 더 자기주도적(self-directed)으로 변화하였고, 자신의 욕구를 충족시키기 위해 직무 이동을 선택하게 되었다. 점점 더 개인들은 조직의 경력 관리에 의해서가 아니라 스스로의 선택에 의해 움직였다. 따라서 조직의 리더들은 이러한 노동 환경에 대응하기 위해 전략과 실천방안을 모색하고 있고 개인들은 자신의 경력개발과 고용가능성에 대한 책임을 지게 되었다(Hall, 2004).

또한, 많은 전통적인 규범들과 개념들이 사라지고 새롭고 혁신적인 규범들과 개념이 그 자리를 차지하는 등 사회 전반에 걸쳐 점점 더 경계가 무너지고 무경계 조직(boundaryless organization)이 등장하고 있다(Baruch, 2006). 이러한 추세는 경력에 대한 개인의 책임과 의무가 강해지는 형태로 나타나게 되어 사람들은 개인화 되어가고, 또한 스스로 운명의 주인공이 되는 것을 추구하게 하였다. 따라서 현대 사회에서 개인은 그들 스스로 자신의 경력을 관리하고자 하는 욕구가 강하게 나타내고 있다.

이러한 변화에 따라 경력에 대한 개념들이 다양하게 제시되고 연구되기 시작했다. 대표적인 예로는 무경계 경력(boundaryless career: Arthur, 1994; Arthur, & Rousseau, 1996), 프로틴 경력(protean career: Hall, 1996) 등이 있다. 이러한 경력 개념들이 연구자들의 많은 관심을 끌고 많은 연구물들이 쏟아져 나오는 상황에서도 역동적인 직무환경 속에서 일어나는 다양한 경력 패턴을 설명하기 위한 경력개념들로, 경력 프로파일(Brisco, & Hall, 2006), Post-corporate career(Peiperl, & Baruch, 1997) 등과 같이 통합적인 틀을 제공한 경력개념과 하이브리드 경력(hybrid careers: Granrose, & Baccili, 2006; Skilton, & Bravo, 2008)과 같이 연구결과들의 해석이 기반을 둔 경력개념, KCM(kaleidoscope career model: Mainiero, & Sullivan, 2005)과 같이 프로틴 개념이나 무경계 경력의 확장이 아니라 대안적인 시각을 제시하는 경력 개념 등 새로운 경력개념들이 등장해왔다(Sullivan, & Baruch, 2009).

여기서 무경계 경력(boundaryless career)은 개인의 이동성을 강조하는 개념으로 공간적인 범위의 경력을 넘나들어 경력을 만들어 가는 것이다 (Arthur, 1994; DeFillippi, & Arthur, 1994). 따라서 이러한 경력경로를 지향하는 개인은 자신의 시장가치에 대한 평가를 중요시하게 되고, 경력성공 또한 객관적 가치보다는 주관적 가치에 더 초점을 맞춘다.

프로틴 경력(Protean career)은 Hall(1976)이 제시한 개념으로 그리스 신화에 나오는 바다의 신인 Proteus의 이름에서 따온 것으로 환경에 따라 자유롭게 변화가 가능한 능력을 갖춘 경력을 의미한다. 프로틴 경력은 자신의 경력에서 주체자인 개인이 조직보다 큰 통제력을 갖는 것으로 보고, 조직 내에서의 임금이나 승진과 같은 전통적인 외적 기준보다는 만족, 성취, 균형 있는 삶과 같은 본인이 느끼는 심리적 성공에 초점을 맞춘다고(Hall, 1976) 말하고 있다. 프로틴 경력은 조직보다는 개인에 의해 형성되며 경력의 4가지 차원인 업무성과, 태도, 자아정체성과 적응력 측면에서 설명될 수 있다. 프로틴 경력의 핵심은 지속적인 학습, 직무수행능력보다는 전반적인 적응력을, 한 직장에서의 고용안정성보다는 노동시장에서의 고용가능성(employability)을 강조한다는 데 있다(Hall, 1996). 결국 프로틴 경력에서는 과거처럼 조직 내에서의 수직적 이동이 개인의 경력목표가 되는 것이 아니라, 경력과 관계된 개인의 주관적이고 인지적인 측면이 더욱 중요시되며, 경력의 주체도 조직에서 개인으로 이동함을 말한다.

전통적 경력과 프로틴 경력의 차이를 비교하면 다음과 같다.

〈표 II-3〉 프로틴 경력과 전통적 경력의 차이

구분	프로틴 경력	전통적 경력
경력관리의 책임	개인	조직
핵심가치	자유, 성장	승진, 권력
조직간 이동정도	높음	낮음
성공 기준	심리적 성공	직급수준, 임금
핵심가치	직무만족, 전문적 몰입	직무만족, 조직몰입
자아정체성	<ul style="list-style-type: none"> - 내가 나 스스로를 존경하는가? - 나는 무엇을 하고 싶은가? 	<ul style="list-style-type: none"> - 나는 이 조직에서 존경을 받고 있는가? - 내가 이 조직에서 무엇을 해야 하는가?
성공측정기준	직무관련 유연성, 현재의 경쟁력 (측정 : 고용가능성)	조직관련 유연성 (척도 : 조직 내에서의 성공)

자료 : Hall, D. T.(1976). Careers in Organization. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing Co. pp. 102

프로틴 경력을 지닌 사람들은 성공의 척도로 자신의 내적 가치를 중시하며(value-driven), 경력관리에서도 스스로 주도하며 적응하고자 하는 자기 주도성(self-directed)을 핵심으로 한다.

경력 프로파일이나 Post-corporate career는 프로틴 경력과 무경계 경력의 개념을 통합하여 새로운 개념을 만들어낸 개념인데, Briscoe, & Hall(2006)은 무경계 경력 지향성과 프로틴 경력지향성의 요소들을 결합하여 16개 경력 프로파일을 제시하고 있다. Peiperl, & Baruch(1997)는 경제적 보상이나 내적인 직무만족 욕구를 충족시키기 위해 스스로 자신의 경력에 책임을 지고 다양한 대안을 탐색하고 조직을 이동하는 현상을 설명하기 위해 Post-corporate career 개념을 제시하고 있다. 한편, 하이브리드 경력은 어떤 개인은 전통적인 경력의 요소와 비전통적인 경력의 요소를 모두 가지고 있

다는 점에 착안하여 제시된 개념이다. 그리고 KCM은 튜브를 돌리면 이미지가 바뀌는 만화경과 같이 삶의 다양한 장면에 부딪힐 때마다 전환되는 개인의 경력패턴을 설명하고 있다. KCM에서는 사람들이 경력과 관련된 의사결정을 할 때, 진정성(authenticity), 균형(balance), 도전(challenge) 등 세 가지 동기요인에 집중한다고 주장한다(Mainiero, & Sullivan, 2005).

이상의 여러 경력 개념 중 최근 10년 동안 대부분의 경력과 관련한 연구를 이끌어 온 개념은 무경계 경력과 프로틴 경력의 개념이다. 이 개념들은 조직에 대한 낮아진 충성, 높아진 이동성, 그리고 불확실성으로 대변되는 현재의 고용관계를 설명하는 개념으로 생각할 수 있다(Briscoe, & Hall, 2006).

앞에서 언급한 것과 같이 전통적인 경력 정의들은 안정적이고 장기적이며, 예측가능하고 승진 지향적이며, 조직중심적인 특성을 강조하고 있지만, 현대의 경력 정의들은 불연속적이고, 예측불가능하며, 개발 지향적이고, 개인과 조직을 동시에 강조하는 관점에서 이해할 수 있다(Werner, & DeSimone, 2009). 전통적인 경력개념에서는 개인은 수동적이라는 가정이 기제에 깔려 있었지만 현대의 경력개념은 개인의 능동적이고 자발적인 측면을 강조하고 있으며 급변하는 환경에서 개인 스스로 자신의 경력에 책임을 져야 한다는 점을 강조하고 있다. 최근에는 이러한 양상이 더욱 가속화되어 조직 중심의 경력관리가 아니라 개인 스스로 끊임없는 학습과 변화를 통해 무경계적 경력을 보이고 있다.

따라서 현대의 경력이란 개인의 생애에 걸쳐 시간의 흐름에 따라 순차적으로 변화하는 개인의 직무와 연관된 경험이나 활동들과 관련된 일련의 태도와 행위들로서 수직적, 수평적 개념이 모두 포함되며, 사회나 조직의 기대 및 제약뿐만 아니라 개인의 분위기, 동기, 열망 등을 반영한 활동 단계(stage)나 전환(transition)등이 포함된다(Gunz, 1988). 그러므로 경력은 기업의 주요활동 등을 포함하는 핵심적인 개념임을 알 수 있으며 공식적인 지위, 권리와 의무관계 간은 객관적 측면과 자아상, 정체성과 같은 주관적 측면으로 이루어진다고 할 수 있다.

이러한 경력에 대한 개념의 변화에 따라 개인의 경력발달에 주도성이 중요한 역할을 하게 되었고, 개인의 경력에 대한 인식이 경력과 관련한 의사결정에 중요한 역할을 하게 되었다. 이에 따라, 주관적으로 인식하는 경력성공이 개인의 일 관련 활동에 매우 중요한 역할을 한다고 할 수 있다.

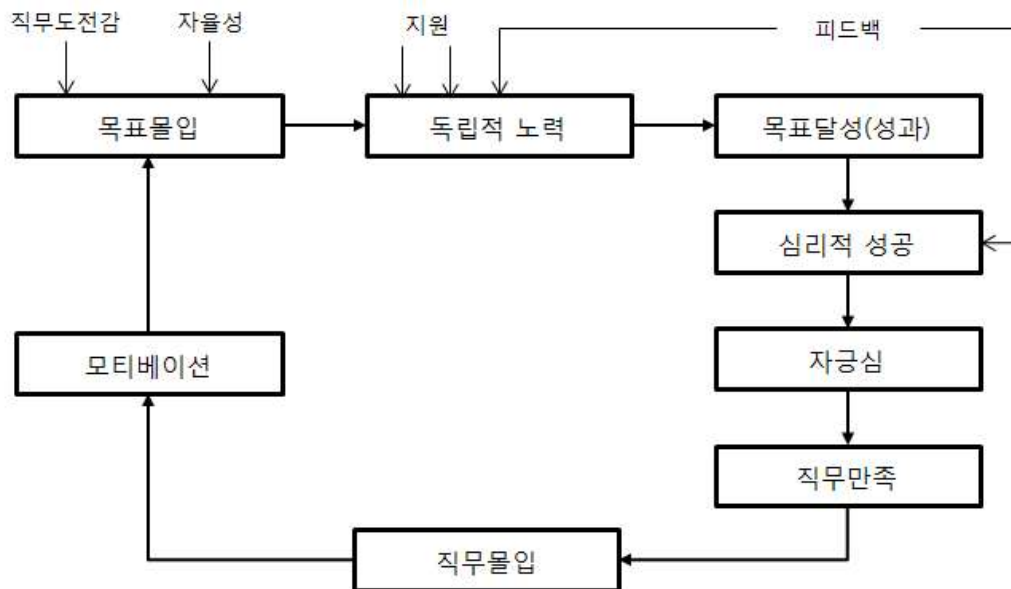
2) 경력성공

가) 경력성공의 개념

성공(success)의 어원은 라틴어 'succedere'로, 'success'와 'follow'라는 의미를 담고 있다(Webster, 1996). 16세기까지 성공의 의미는 어떤 사건의 결과로 좋은 수도 있고 나쁠 수도 있는 애매한 다중성을 지니고 있었다. 16세기 이후부터는 어떠한 일의 결과로 긍정적인 달성을 이루어 냈을 때를 성공으로 인식하기 시작하였다. 현재는 성공을 종종 부나 지위의 달성을 의미하기도 하지만, 연속(consequence)의 의미와 긍정적인 결과라는 의미 또한 담고 있다. 대부분의 사람들은 긍정적인 결과물을 성공으로 인식하고 있다고 할 수 있다.

경력성공은 '개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태와 업무 관련 산출물'을 의미하며, 조직이나 직업을 통해 이루어진 개인의 발전에 대한 주관적, 객관적 측면을 모두 포함하는 개념이다(서형도, 2011; 심미영, 2012; 윤하나, 2005; 황애영, 2011; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). 경력성공에 대한 개념은 개인들로 하여금 경력에 대한 만족스러운 수준을 판단하게 함으로써 자신의 경력을 통해서 의도했던 결과를 기대할 수 있게 되며, 더 높은 목표의 설정을 통해 새로운 성공을 추구할 수 있게 된다는 점에서 의미가 있다. 이에 대해 Hall(1976)은 경력성공 순환모델(career success model)을 통해 심리적 성공의 경험을 통한 자부심의 증대는 직무몰입을 증대시키고 증대된 직무몰입은 다시 보다 높고 큰 직업 목표의 설정이 가능하게 된다고 하였다. 성공은 또 다른 성공을 낳는다는 점의 지적을 통해 이 모형은 단순히 과업의 영역을 넘어서 경력에 일반화시킬 수 있는 모형이라

고 할 수 있다(이대근, 2012).



[그림 II-1] 경력성공 순환모형

자료 : Hall, D. T. (1976). Careers in organizations, Glenview, IL: Scott, Foresman.

경력성공은 시간의 경과에 따라 개인의 업무 관련 경험에서 소망하는 일과 관련된 산출물이 성취된 상태이며(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005), 조직 내의 가시적인 성공뿐만 아니라 조직 외에 직업적인 측면 혹은 문화적인 맥락 등에서의 성공을 가리키는 폭넓은 범위를 가진 개념으로 정의할 수 있다. 또한 경력성공은 개인차이 뿐만 아니라 조직적인 환경, 문화, 인종, 성별 등에 따라 그 의미가 다르게 이해될 수 있으며 같은 맥락에서 무엇을 경력성공으로 보는가는 이를 구성하는 하위요인에 따라 달라질 수 있다(Dries, Pepermans, Carlier, 2008; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995).

예를 들어, Struges, Guest, & Conway(2002)는 조직 내 관리자들의 경력성공에 대해 연구하였는데, 그들은 외재적 경력성공(extrinsic career success)과 내재적 경력성공(intrinsic career success)을 경력성공으로 보았

으며, Nabi(2001)는 외재적 직무성공과 내재적 직무성공으로 경력성공의 의미를 구성하였으며, Jaskolka, Beyer, & Trice(1985)는 경력성공을 누가 판단하느냐에 따라 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 나뉜다고 하였다. 다른 사람들에 의해 평가되는 경력성공은 비교적 객관적이고 눈에 보이는 기준(직업, 직무특성, 수입, 직위 등)에 의해 결정된다(Van Mannen, & Schein, 1977). 연구자들은 객관적 경력성공을 임금이나, 승진, 사회적 지위처럼 측정될 수 있는 성과로 정의하였다. 즉, 객관적 경력성공은 평가 주체가 개인이 아닌 동료, 조직과 같은 제3자이다. 따라서 평가 기준이 가시적이고 객관적으로 판단가능하며 양적이라는 특징을 갖는다(Barley, 1989).

이에 반해 주관적 경력성공은 평가 주체가 개인 자신이며, 성공에 대한 자신의 느낌, 판단, 해석 등이 평가 기준이 된다.

객관적 경력성공은 전통적인 의미의 성공에 대한 표준을 반영한다는 면에서, 주관적 경력성공은 개인적인 목표와 기대에 대한 상대적인 성공 느낌을 반영하기 때문에 모두 중요하게 다루어져야 한다(Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). 즉, 진정한 경력성공이란 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 양립하는 상태라고 할 수 있으며, 객관적으로 성공하고 주관적으로 만족하지 못하는 것도 문제이지만 주관적으로 만족하지만 경력단계에서의 보편타당한 성공에 이르지 못한 것 또한 경력성공의 관점에서 불완전한 성공이라 할 수 있기 때문이다.

지금까지의 경력성공에 대한 논의를 종합해 볼 때, 경력성공이란 ‘한 개인이 일과 관련된 경험에 대하여 주관적으로 평가하는 심리상태 및 객관적으로 평가할 수 있는 일의 긍정적인 결과’라고 할 수 있다.

나) 경력성공의 개념 변화

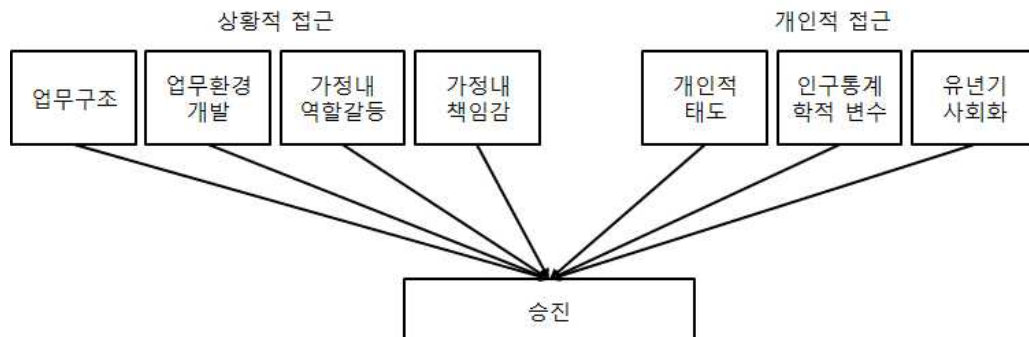
경력 개념 변화와 더불어 경력성공의 개념도 변화하고 있다. 경력성공이란, 일반적으로 자신의 직업생활을 추구해가는 과정에서 경력을 통해 습득한 물질적인 승진, 보수와 함께 느끼는 감정적인 정도에 관한 것이다. 경

경력성공에 대한 만족도가 높을수록 개인은 경력을 통해서 의도하였던 결과를 기대할 수 있게 되며 더욱 더 높은 목표의 설정을 통해 새로운 성공을 추구할 수 있게 된다.

전통적인 의미에서의 경력성공은 명성, 부, 사회적 지위의 획득을 포함하는데 주로 객관적 경력성공을 주된 관점으로 두고 있다(Jaskolka, Beyer, & Trice, 1985; Judge, & Bretz, 1994; Kotter, 1982). 이는 그 당시 대부분의 사람들이 한 조직에서 모든 경력을 보냈으므로 자신이 속한 조직에서 다른 사람보다 먼저 승진하는 것을 최고의 가치로 여겼기 때문으로 볼 수 있다.

경력성공에 대한 연구에 있어서도 1990년대 이전에는 높은 임금 및 빠른 승진과 같은 객관적 경력성공의 원인을 분석하려는 연구가 주를 이루었다. 1980년과 1994년 사이에 발간된 학술지에 발표된 논문들의 75% 이상이 객관적 경력성공에 초점을 맞추고 있다(Arthur, & Rousseau; 1996)는 사실이 이를 입증하고 있다.

Tharenou, & Conroy(1994)는 경력성공 모형을 제시하면서 경력성공을 승진으로 제시하고 있는데, 이에 영향을 주는 변수로 업무구조, 업무환경 개발, 가정 내 역할 갈등, 가정 내 역할 갈등, 가정 내 책임감이 해당하는 상황적 접근과, 개인적 태도, 인구통계학적 변수, 유년기 사회화가 해당하는 개인적 접근이 있다.



[그림 II-2] Tharenou & Conroy의 경력성공 모형

자료 : Tharenou & Conroy. (1994). Man and Woman Managers' Advancement: Personal and Situational Determinants?. Applied Psychology: An International Review, 43(1), p.8.

그러나 조직 간의 이동이 과거에 비해 자유로워지고 개개인의 가치가 다양해짐에 따라 경력 성공은 경력을 추구하는 개인에 의한 판단과 인식이 더 중요하게 되었다.(Defillippi, & Arthur, 1994; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). 개인이 스스로 성공을 판단할 때는 다른 사람이 알 수 없는 내재화된 목표나 욕구가 평가기준으로 이용된다.

이는 과거 전통적인 패러다임에서 중시되었던 위계적 구조를 따라 상향 이동하는 것을 성공이라 인식하여 조직 내 직위, 승진과 같은 경력성공의 객관적 지표에 관심을 가져왔지만(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005), 급변하는 경영환경을 배경으로 기업 간 이동성과 예측불가능성에 대한 부분이 커지면서 연구자들은 점차 경력 평가에 대한 주된 초점으로서 경력성공의 주관적이고 개인적인 의미를 강조하기 시작하였다(Hall, 2004). 이러한 변화에 따라 객관적으로 성공한 사람도 자신의 성공에 회의를 느낄 수 있고 경력에 대한 불안감, 소외감, 스트레스, 무력감 등을 경험할 수 있으며(Korman, Witting-Berman, & Lang, 1981), 개인이 추구하는 가치에 따라 상향이동을, 자율성을, 또 직장 생활과 개인생활의 조화를 지향할 수 있는 등 경력성공의 지향점도 달라질 수 있으므로 경

력성공을 판단하는 주체도 객관적인 평가가 아닌 주관적 인지가 중요하다고 하는 연구(Derr, 1986)들이 나왔다.

Hall, & Chandler(2005)는 최고의 경력성공이 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 분리이라고 하며 주관적 경력성공의 중요성을 강조하였다. 즉, 경력이 진전됨에 따라 개인은 그들의 객관적인 성공에는 상대적으로 무관심해지며 소명(calling)과 그들의 일의 사회 기여도에 관심을 가지게 된다는 것이다.

1980년대 이전에는 객관적 경력성공의 원인을 밝히려는 연구가 주류를 이루었다면 이후에는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공은 개념적·실증적으로도 다른 개념임을 주장하는 연구(Judge, & Bretz, 1994; Korman, Witting-Berman, & Lang, 1981)와, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 상호 보완적인 관계임을 보여주는 연구들(Bray, & Howard, 1980; Judge, & Bretz, 1994)이 발표되었다. 1990년대 후반부터는 객관적, 주관적 경력성공을 모두 포함하는 포괄적인 경력성공 모델에 대한 연구가 활발히 이루어졌다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995).

많은 수의 연구자들이 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 두 측면 모두를 고려하는 것이 중요하다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Heslin, 2005; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)고 하고 있지만, 최근의 경력성공에 관한 연구는 객관적 경력성공의 영역조차 주관적인 인식에 따라 성공여부가 결정된다고 주장하고 있다(Dries, Pepermans, & Carlier, 2008; Gattiker, & Larwood, 1986; Hennequin, 2007). 즉, 지위, 급여, 승진 등 객관적인 영역에서의 성공이 궁극적으로 개인이 그것을 성공적인 것이라 지각하지 않으면 의미가 없다는 것이다. 그러므로 경력성공은 매우 주관적인 현상이고(Nabi, 2001), 경력성공에 있어서 주관적 인식이 중요함을 말할 수 있다.

이러한 변화에 따라, 오늘날에는 개인의 선택에 의해 다양한 경력기회와 자유로운 이동이 보장되므로 개인의 역할이 더욱 강조된다. 따라서 산업, 직군, 직종뿐만 아니라 지역, 조직규모에 따라서도 편차가 있는 객관적 경력성

공보다는 주관적 경력성공이 개인의 경력성공을 측정하는데 있어서 더 유용하다고 할 수 있다.

나. 주관적 경력성공

1) 주관적 경력성공의 개념

경력성공은 일의 경험으로부터 발생하는 실재하거나 인지된 성취의 축적물로 이해할 수 있다(Judge, Cable, Boureau, & Bretz, 1995). 특히, 경력의 개념이 수직적인 이동인 승진에서 전 생애에 걸친 다양한 역할과 상황을 포함한 개념으로 확대됨으로써 경력성공은 일을 포함한 다양한 경험의 결과로 축적된 성과와 성취로 개념화 될 수 있다. 또한 경력성공에 대한 평가기준은 가치관의 변화와 경력 환경의 변화로 인하여 직무성과, 임금 수준, 승진과 같은 외부적인 평가 기준에서 다양화 되고 있다.

주관적 경력성공은 이론적으로 객관적 경력성공보다 좀 더 복잡하고 다차원적인 개념이다(Gatticker, & Larwood, 1986; Nabi, 2001). 일반적으로 주관적 경력성공은 한 개인의 주관적인 판단과 자신의 경력에 대한 평가로 정의될 수 있다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). 사람들은 서로 다른 경력 열망을 가지고 있고, 수입, 고용안정, 지역, 지위, 직무이동, 학습, 일과 개인적인 시간 간의 균형 등과 같은 요소들에 각기 다른 가치를 부여한다.

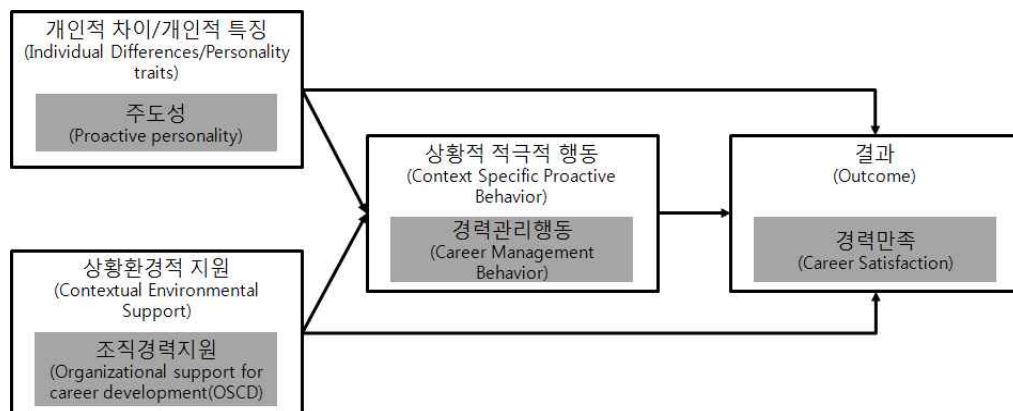
선행연구를 살펴보면 주관적 경력성공을 개념화할 때, 경력의 범위를 연구자들마다 달리 접근하고 있다. 첫째는 ‘일 관련된 경험과 성취의 지각’이라는 경력성과의 정의에 집중하여 오로지 ‘일’ 관련 경력 그 자체에 초점을 두고 주관적 경력성공을 정의하는 연구자들이 있으며, 둘째는 직무의 범위를 넘어 생애 전반적인 영역에 이르기까지 범위를 확장하여 정의하고 있는 연구자들이 있다.

첫째, 일과 관련된 경험으로서의 경력에 초점을 맞추어 주관적 경력성공의 정의에서 대표적인 정의는 Greenhaus, Parasuraman, & Wormley(1990)

가 제시한 ‘경력만족’이다. 경력만족은 지각된 경력성공(perceived career success)라는 용어로 사용되기도 하며, 현재 주관적 경력성공을 개념화할 때 가장 많이 사용되고 있다.

Nabi(2001)는 주관적 경력성공이 자기 스스로 정의한 기준, 경력 단계, 열망, 그리고 가까운 사람들의 의견을 근거로 자신의 경력성공을 평가한 결과(Gattiker, & Larwood, 1986)라고 전제하고 주관적 경력성공은 한 개인의 직무와 경력에서의 지각된 성과로 개념화 된다고 주장했다.

일과 관련된 경험으로서의 주관적 경력성공을 정의하는 관점에서 주관적 경력성공은 과업역할 및 대인관계의 성과와 같은 내재적 성공에 대한 인식과 재정적, 위계적 성과와 같은 외재적 성공에 대한 인식을 함께 포함한다(Gatticker, & Larwood, 1986).



[그림 II-3] SCCT(Social Cognitive Career Theory) 확장 모델(2007)

자료 : Barnett & Bradley. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction, Career Development International, 12(7), p. 621.

둘째는 생애전반을 포함한 개념으로의 주관적 경력성공 정의이다. 이러한 관점은 최근에 개인에게 있어서 일과 삶의 균형 등을 중요시되면서 나타나게 되었는데 직업에서 나아가 일과 삶의 균형까지도 주관적 경력성공의 영

역에 포함하고 있다.

Parker, & Chusmir(1991)는 주관적 경력성공은 경력의 외부 요소들을 내포하는 경향이 있다고 주장하면서 생애 성과(life success)로 명명했다. 그들은 관련된 요소로 지위/부(status/wealth), 사회에 대한 공헌, 가족 관계, 개인적 성취, 직업적 성취, 그리고 안전(security) 등 여섯 가지를 제시했다. 또한 Hennequin(2007)은 경력성공의 개념구조를 물질적 경력성공(material career success), 심리적 경력성공(psychological career success), 사회적 경력성공(social career success) 등으로 제시하였다.

생애전반을 포함한 개념으로서의 주관적 경력성공을 언급하고 있는 연구들은 개인의 경력성공에 있어서 직업 외적인 대인관계 및 삶의 균형 등이 중요하게 작용할 수 있다고 하며 이러한 요인들이 주관적 경력성공을 말할 때 중요하게 다루어져야 한다고 하고 있다.

이 연구에서는 경력의 개념을 개인의 일과 관련된 경험과 태도로 정의하고 있기 때문에, 삶의 균형에 대한 인식 또한 개인의 일과 관련하여 나타나는 태도로 간주하고, 주관적 경력성공을 후자로 제시한 생애 전반을 포함한 개념으로 제시한다.

결론적으로 주관적 경력성공은 현 직무를 포함한 개인의 모든 경력에서의 성공에 대한 주관적인 평가를 통합한 개념으로서 일과 개인의 삶의 균형에 대한 만족감이라고 정의할 수 있다. 즉, 주관적 경력성공은 직무만족, 대인관계 성공 등과 같은 내적인 인식과 개인의 고용가능성에 대한 평가, 삶의 균형에 대한 만족감의 통합으로 생각할 수 있으며, 생애에 있어서 일과 관련되어 나타날 수 있는 경력에 대한 만족감과 성취감이라고 정의할 수 있다.

2) 주관적 경력성공의 측정

주관적 경력성공을 측정하는데 있어서 개인들의 선호와 가치관이 매우 다

양하고 이러한 모든 주관적 판단을 모두 고려할 경우 실무적인 활용에 어려움이 있기 때문에 주관적 경력성공의 측정은 개인이 가진 다양한 가치를 가능한 풍부하게 포함하면서도 상대적인 비교가 가능해야 한다(Heslin, 2005). 즉, 과도한 측정을 피하면서도 개인의 주관적 경력성공도 잘 담아내고 또한 비교 가능한 측정이 필요하다는 것이다.

주관적 경력성공을 통합적으로 담아내기 위한 틀을 제시한 가장 대표적인 연구는 Heslin(2005)의 연구이다. 이 연구에서는 각기 다른 사람들이 사용하는 다채로운 성공의 기준들을 네 가지 유형으로 나누고, 개인이 처해 있는 상황에 따라 채택하는 주관적 경력성공의 잣대가 달라질 수 있음을 보여주고 있다([표 II-4] 참조).

〈표 II-4〉 4가지 형태의 주관적 경력성공 측정 기준

구분	객관적 기준	주관적 기준
자기 기준	객관적/자기기준 [예시] 나의 보수 및 승진에 대한 열망 [잠재적 상관] 업계의 문화(market culture)	주관적/자기기준 [예시] 일과 삶의 균형과 충족을 향한 목표 [잠재적 상관] 소명의식 비선형 경력(non-linear career)
타인 비교 기준	객관적/타인비교기준 [예시] 동료의 급여와 사회적 지위 [잠재적 상관] 승자독식업계 (winner-take-all-market) 일과 경력 중심	주관적/타인비교기준 [예시] 나의 동료와 비교하여 나의 자극(stimulations)과 즐거움(fun) [잠재적 상관] 부족문화(clan culture)

자료: Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, Journal of Organizational Behavior, 26, p. 121.

자신과 타인의 비교기준에 따르면, 주관적 경력성공은 ‘자기 준거(self-referent)’ 주관적 경력성공과 ‘타인 준거(other-referent)’ 주관적 경력성공(Abele, & Wiese, 2008; Heslin, 2003, 2005)로 구분될 수 있다. 자기 준거 주관적 경력성공의 측정은 개인의 자신의 경력을 개인적 기준이나 목표와

상대 비교한다. 이는 일반적으로 경력만족 또는 직무만족으로 측정된다. 타인 준거 평가에서는 자신의 경력을 다른 사람의 그것과 상대적으로 비교한다. Heslin(2003)은 대부분의 사람들이 자신의 주관적 경력성공을 판단할 때 타인 준거 기준을 사용한다고 했다. 하지만, 프로틴 경력태도의 중요성이 부각되고 있고 경력을 형성하는 주체가 개인에게 있는 현재, 개인의 기준 및 목표에 따라 주관적 경력성공을 측정하는 자기준거 측정이 더욱 효과적이다.

주관적 경력성공을 측정하는 또 다른 방법은 문화적 배경에 따라, 또 집단의 특성에 따라 형성되는 주관적 경력성공의 기준을 모두 고려할 수 없으므로 가장 보편적으로 받아들여지고 있는 지표를 이용하여 측정하는 방법이다. 이러한 방법으로 주관적 경력성공을 측정하기 위한 구성요소는 주관적 경력성공에 대한 다양한 개념 정의와 함께 발전되었다.

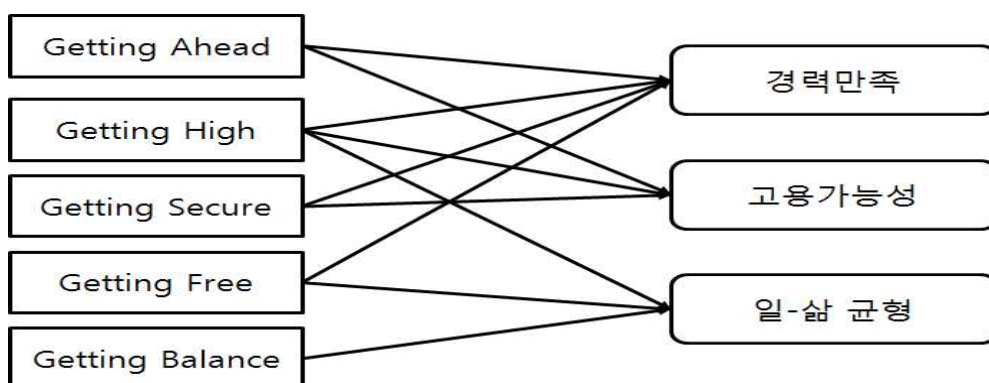
Gatticker, & Larwood(1986)는 주관적 경력성공은 직무역할, 대인관계 성공 등과 같이 개인이 느끼는 내적 지각과 현재 직무의 업적, 재정적 성공, 위계상 성공 등 외적 성공에 대한 개인의 지각을 통합한 개념이라고 주장하면서 개인의 직무와 경력의 결과에 대한 만족을 의미하는 직무만족과 경력만족을 주관적 경력성공의 중요한 구성요소로 제시하였다.

Peluchette(1993)는 주관적 경력성공이 개인의 심리적 만족과 조직성과 향상을 위한 개인의 동기부여 수준을 포괄하는 의미를 지니므로 개인과 조직 모두의 성과증진을 지향하는 개념이라고 설명하였으며, Johnson(2001)은 경력의 개념이 한 직장에서의 지속적 직무 경험으로부터 생애 전반의 직무 경험으로 확장됨에 따라 주관적 경력성공의 평가요소에 고용시장에서의 고용가능성(employability)을 포함해야 한다고 주장하였다.

그리고 Heslin(2005)의 경우 직무는 넓은 의미에서 경력에 포함되므로 직무만족을 경력만족에 포함하되, 더 나아가 경력의 범위가 생애 전반으로 확대되어 일과 삶의 조화가 경력성공의 중요한 요소로 부각되고 있어 삶의 만족(life satisfaction)도 주관적 경력성공의 평가요소로 고려해야 함을 지적하

였다. 하지만 삶의 만족은 경력만족과 주관적 경력성공의 상위개념으로 생각될 수 있으며 삶의 전반적인 만족이 주관적 경력성공의 구성요소가 되기에는 논리적 오류가 있다. 이 연구는 삶의 만족이 아니라 Heslin(2005)가 원래 의도한 일과 삶의 조화를 의미할 수 있는 일-삶 균형을 주관적 경력성공의 요소로 고려하였다.

Derr(1986)는 사람들이 자신의 가치, 태도 및 동기에 따라 일에서 성공감을 경험하게 하는 잠재적인 5개의 요소를 밝힘으로써, 주관적 경력성공을 개념화하였다(Baruch, 2004). 이 5개 요인은 다음과 같다. 첫째, 선행습득(getting ahead)이다. 이는 직업적 위치와 조직 구조에서의 지위 모두에서 앞서나가는 욕구를 의미한다. 둘째, 상위습득(getting high)이다. 이는 개인의 직업적 영역에서 전문가로서 성장하기 위한 기술 및 기능 개발과 관련이 있다. 셋째, 안정습득(getting secure)이다. 이는 예측할 수 있고 안정적이며 견고한 직업에 대한 욕구를 반영한다. 넷째, 자유습득(getting free)이다. 이는 개인의 자율성과 독립성에 대한 욕구를 말한다. 다섯째, 균형습득(getting balance)이다. 이는 개인생활, 가족, 일의 통합을 말한다. Derr(1986)가 제시한 5가지 주관적 경력성공의 요소를 경력만족, 고용가능성, 일-삶 균형과 비교하면 다음 그림과 같이 나타낼 수 있다.



[그림 II-4] Derr(1986)의 주관적 경력성공의 요소와 주관적 경력성공의 측정

2. 주관적 경력성공과 관련된 개인 및 조직 특성 변인

가. 개인 특성 변인

국내외의 대다수 기업은 전문 인력의 육성, 개인의 자아실현 기회 확대, 개인과 조직의 일체감 향상, 직장생활의 질 향상 등을 위하여 개인을 위한 경력개발을 실시하고 있다(김홍국, 2008). 하지만 기업들은 최근 시장 및 환경의 불확실성을 경험하고 있으며, 정보기술의 발달, 노동시장의 환경변화 및 경쟁이라는 새로운 도전적인 환경에 직면하고 있다(박경규, 1999). 이러한 변화 속에서 경력에 관한 연구 주제가 다양화되고 있다. 초기의 경력관리에 대한 연구는 조직 구성원의 경력몰입, 주관적 경력성공, 경력정체, 경력성공요인 등에 관한 연구로 확대되어 나타나고 있다. 최근에는 경력과 관련하여 개인의 경력성공의 선행요인에 대한 연구가 증가하고 있으며, 특히 주관적 경력성공에 대한 연구가 증가하고 있다(윤하나, 2005; 김시진, 김정원, 2010; 김성남, 이규만 2012).

경력개발 이론은 내용이론, 과정이론, 상황이론으로 구분된다(Patton, & McMahon, 2006). 이 가운데 내용이론을 기반으로 한 선행연구에서는 개인의 특성과 직무적합성이 경력개발에 영향을 주는 것으로 가정한다. 또한 주도성(조영복, 박선화, 고경희, 2007), 개인-조직 적합성(권정숙, 2010), 경력관리행동과 직무적합성(김성남, 이규만, 2012), 경력역량(경력정체성, 경력적응성)(이봉희, 2013), 개인의 성격(성실성)(윤로사, 2012) 등이 주관적 경력성공의 선행요인으로 연구되었다.

주관적 경력성공은 동기부여, 인적자원변인 등이 복합적으로 영향을 미치기 때문에 한 요인에만 초점을 두는 단편적 연구보다는 경력성공의 많은 부분을 설명하기 위한 통합모델을 필요로 한다. 이러한 이유로 이 연구에서는 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성을 개인 특성 변인으로 설정하고 고찰하였다.

1) 성실성

가) 성실성의 개념

Costa & McCare(1992)는 성실성이란 추구하는 목표를 조직화하고, 지속적으로 추진하려는 경향성으로 정의하였다. 즉, 성실성은 목표를 이루기 위해 행동하는데 있어서의 개인의 체계성과 인내성 및 동기의 정도를 말한다. 개인적 조절을 통해 욕구의 만족을 좀 미룰 수 있는 능력 또한 성실성의 한 부분이다. 또한 성실성은 사회적 규칙, 규범, 원칙들을 기꺼이 지키려는 성향을 포함한다. 성실성이 높은 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하고 책임감이 강하고 계획성이 있고 신뢰감을 주는 특성을 나타낸다. 과제들에 체계적으로 접근하며 문제들을 논리적으로 분석한다. 때로는 지나치게 조심스러워 보이지만, 힘든 결정을 내릴 수 있고 일이 힘들어져도 그 결정을 밀고 나간다. 그러나 성실성이 낮은 사람들은 산만하고 부주의하며 일관성이 없고 책임감이 없다.

성실성은 신뢰성(dependability) 혹은 성취의지(will to achieve)라고 불리기도 한다. 성실성이 높은 사람은 목표를 세우고 세심한 분석을 통해 전략적 계획을 세우는 데 유리하다.

나) 성실성의 측정

성실성은 성격 5요인의 하나로 성격 5요인을 측정하는데 사용되는 대표적인 검사인 Costa, & McCrae(1992)의 NEO-PI-R과 Goldberg(1999)의 IPIP(International Personality Item Pool)의 일부분으로 측정할 수 있다.

NEO-PI-R은 성격 5요인에 대해 각각 6개의 하위요인이 있고 각 6개의 하위요인별 8개 문항으로 구성되어 총 240개의 문항으로 구성되어 있다. IPIP의 경우엔 성격 5요인에 대한 별도의 하위요인 측정 없이 각 요인 당 10개 문항씩 총 50개 문항으로 구성되어 있다. 국내에서 IPIP를 사용하여 성격을 측정한 연구들을 보면 IPIP가 적은 문항으로 구성되어 있음에도 불구하고

각 요인의 내적 일치도(Cronbach's α)가 .70대 이상(이영란, 2006)을 나타내고 있다.

2) 주도성

가) 주도성의 개념

사람들은 의도적이고 직접적으로 현재 처해 있는 환경을 변화시킬 수 있다. Bateman, & Crant(1993)은 '주도적 상태'를 '사람들이 그들의 환경에 영향을 주기 위해 하는 행동의 범위에서 사람들 사이의 차이를 인정하는 기분'을 나타내는 요인으로 정의하였다. 이런 개인차를 주도성(proactive personality)이라고 하며, 연구에 의하면 전형적으로 주도적 성격을 가진 개인은 상황적인 요인에 의해 상대적으로 구속받지 않고, 환경변화에 영향을 미치는 사람으로 볼 수 있다. 주도성은 주도적 행동을 취하는데 있어서 개인에 따라 차이를 보이는 기질적 개념으로 간주되고, 높은 주도성을 가진 사람은 기회를 파악하고, 행동하며, 적극성을 보여주고, 의미 있는 변화가 나타날 때까지 인내하는 경향이 있는 반면에 주도성이 낮은 사람들은 소극적이고, 빨리 포기하며, 변화시키기보다는 환경에 적응하려는 경향이 더 있다고 한다(이동하, 2008).

주도성은 직장에서 주도적 행위의 동기유발적 요인으로 작용한다. 주도성을 가진 조직 구성원은 조직의 미션을 변화시켜 나가고, 문제점을 찾아서 해결하며 그들이 의도하는 방향으로 스스로 나아가려고 노력한다.

Podsakoff, McJenzie, Paine, & Bachrach(2000)에 의하면 조직 내 개인의 주도성이란 조직구성원이 자신에게 최소한으로 요구되는 수준이나 일반적으로 기대되는 수준 이상으로 직무 관련 행동에 자발적으로 참여하는 형태로 정의하고 있다. 주도성이 높은 사람은 개인의 직무나 조직의 성과를 개선시키기 위한 창조적이고 혁신적인 활동에 자발적으로 참여하고 자신의 직무에 대한 열정과 추가적인 노력을 지속하며 과업 이외의 직무 활동에 자원하는

경향이 있다. 이러한 행동은 주어진 직무 그 이상을 수행하는 것으로 볼 수 있다. 한편, Erickson(1964)은 '주도성'이라는 것은 자율성에 과제를 적극적으로 수행하려는 속성을 첨가한 것으로 보았다(정현희, 2006).

따라서 주도성이란 과제를 선택하여 끝까지 수행하는 능력으로서 계획하기, 선택하기, 결정하기, 추진하기 등의 과정이 포함되며 스스로의 삶에 대해 책임을 지고 자신의 행동은 자신의 의사결정에 의한 것이라고 인식하는 개념으로 정의한다.

나) 주도성의 측정

주도성의 요소를 다루는 연구들에서 Skager, Fisher, & Maddahian(1986)은 주도성이 자기 자신의 수용을 기반으로 내재적인 동기를 가지고 일을 계획하여 내면화된 평가를 하게하고 그 하위요소로 경험에 대한 개방성과 자율성, 융통성이 있다고 하였다. Oddi(1986)는 적극성과 인지적 개방성, 그리고 학습에 대한 책임감을 주도성의 요소로 보았다. Brockett, & Hiemstra(1991)는 개인이 자신의 생각과 행동의 주인이라는 의미로써 개인 책임성향을 주도성의 요소로 밝히고 있다.

Bateman, & Crant(1993)는 사람들이 그들의 환경에 영향을 주기 위해 하는 행동의 범위에서 사람들 사이의 차이를 인정하는 요인으로서 주도적인 성질을 주장했다. 그 이후에 Crant(1995)는 현재의 상황을 향상시키거나 새로운 상황을 만드는 결단력을 가지고 현재 상태에의 수동적 적응보다 상황에 대한 도전을 선호하는 것으로 주도성을 정의하였으며, 17개 문항으로 구성된 주도적 성격 척도를 개발하였다. 이후 Thompson(2005)의 연구에서도 이 척도가 사용되었다. 하지만 주도성을 측정하는데 있어서 척도의 문항이 너무 많은 점이 있어서 Seibert, Crant, & Kraimer(1999)는 이 척도를 10개 문항으로 수정한 단축형을 개발하였다.

3) 경력관리행동

가) 경력관리행동의 개념

경력성공은 타고나 이미 형성되어 있기 때문에 바꿀 수 없거나 바꾸기 어려운 특성에도 영향을 받지만, 많은 연구에서 자신의 노력이 경력성공에 영향을 미친다고 하고 있다. 그러나 개인의 경력관리행동이 경력성공에 미치는 영향에 관해서는 상대적으로 연구가 부족한 실정이다(Arnold, & Cohen, 2008). 경력관리행동(career management behavior)은 경력의 계획과 전략의 실행으로 나누어 볼 수 있다. 즉, 자신을 둘러싼 환경과 자신의 강·약점을 분석하여 경력목표를 설정하고 실행하는 것, 그리고 주변의 상황을 자신에게 유리하도록 바꾸려는 노력을 말하는 것이다.

연구자들은 경력관리행동을 다양한 개념구조로 제시했다. 어떤 연구자들은 조직 외부의 기회에 촉각을 세우기, 영향력 있는 사람에게 자신을 노출시키기, 네트워크 구축하기, 경험 있는 사람으로부터 조언을 구하기, 피드백 구하기, 직무를 이동할 준비하기, 정치적 행동 등(Hall, 2002; Ito & Brotheridge, 2005; Noe, 1996; Orpen, 1994; Struges, Guest, Conway, & Davey, 2002)을 경력관리행동의 구성요소로 언급하고 있다.

Gould, & Penley(1984)는 이러한 경력전략을 7가지로 분류하고 있는데, 이후의 연구자들에 의해 자주 인용되고 있다(Noe, 1996; Orpen, 1996, Struges, Guest, Conway, & Davey, 2002). Gould, & Penley(1984) 이후의 연구자들은 경력전략을 (1) 기회창출(creating opportunities), (2) 자기노출(self-nomination), (3) 광범한 직무몰입(extended work involvement), (4) 경력조언구하기(seeking career guidance), (5) 순응(opinion conformity), (6)네트워킹(networking) 그리고, (7) 기타로 구분하고 있다. 한편, King(2004)은 경력자기관리행동(career self-managementbehavior)을 포지셔닝 행동(Positioning behavior), 영향력 행사(Influence behavior), 그리고 경계관리(Boundary management) 등 세 가지로 구분하고 있다. 포지셔닝 행동은 바

라는 성취를 달성하기 위해 필요한 사람을 접촉하거나, 기술과 경험을 축적하는 것과 관련된 것이고, 영향력 행사는 의사결정자에게 영향을 미치기 위한 행동을, 경계관리는 업무(work)와 비업무(non-work)간의 균형을 유지하는 것과 관련된 행동이다.

개인은 스스로 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 계획을 수립하고, 실행함으로써 경력성과를 달성하고자 한다. 따라서 개인의 경력관리는 경력계획과 경력전략의 개발 및 실행으로 나눌 수 있다(서균석 등, 2003; Orpen, 1994). 경력계획은 경력관리행동의 기초가 되는 활동으로, Gould(1979)와 Hall, & Foster(1977)는 이를 목표설정과정과 동일시하고, 개인이 주체가 되어 자신의 경력목표 달성을 위해 계획을 수립하는 것이라고 하였다. 경력전략의 개발과 실행은 설정한 목표의 실행 가능성과 경력성과 달성을 위한 기술, 기회개발과 같은 전략을 개발하고 경력계획을 실행하는 단계이다. 선행연구에 의하면 경력전략 또는 전술의 개발을 사용할 때 경력계획이 더욱 효과적일 수 있다고 보고하고 있다(Orpen, 1994; Struges, Guest, & Conway, 2002).

선행연구에서 조직구성원이 그들의 목표를 성공적으로 실현하기 위해 그들에게 유리한 상황을 만드는 것과 관련된 다양한 경력전술들이 제시되었다. 이러한 활동에는 이미 존재하거나 가능한 경력기회와 관련한 정보를 수집하거나, 자신의 성과와 역량에 대한 피드백을 구하는 것, 네트워킹이나 가시성(visibility) 향상을 목적으로 경력기회를 창출하는 것(King, 2004; Kossek, Robert, Fisher, & Demarr, 1998; Orpen, 1994; Struges, Guest, & Conway, 2002)과 같은 활동을 포함한다.

따라서 이 연구에서는 경력관리행동을 자신의 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 다양한 전략을 개발하고 실천하는 것으로 정의하였다.

나) 경력관리행동의 측정

경력관리행동이란 자신이 성취하고자 하는 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 상황을 자신에게 유리한 방향으로 바꾸는 전략의 개발과 실행 정도로 정의된다. 경력관리행동은 현대의 조직 환경과 경력맥락에서 개인이 자신의 경력을 어떻게 계획해야 하고, 그러한 계획이 효과적이기 위해서는 어떤 단계가 필요한지, 그리고 보편적인 상황에서 어떠한 일반화된 경력전술이 가능한지에 관한 선행연구(Abele, & Wiese, 2008; Gould, 1979; Gould, & Panely, 1984; Noe, 1996; Orpen, 1994; Struges, Guest, & Conway, 2002)를 바탕으로 경력계획수립(career planning), 네트워킹(networking), 경력개발 기회창출(creating opportunities), 자기 드러내기(selfnomination), 경력조언 구하기(seeking career guidance) 등 다섯 가지 전략으로 요약될 수 있다. 이는 곧 경력계획과 경력전략의 수립 및 실행으로 구분할 수 있다(서균석, 박동진, 김태형, 김부희, 2003).

경력관리행동을 측정하기 위해서 경력계획과 경력전략을 하나의 개념으로 총합하여 측정하는 도구는 나타나지 않고 있으며 경력계획과 전략수립/실행을 각각 측정하는 도구는 다음과 같이 나타난다.

경력계획은 개인이 자신의 경력목표를 달성하기 위한 여러 활동들을 계획하는 과정으로 정의할 수 있으며, 이를 측정하는 도구에는 Gould(1979)의 척도가 있다. Gould(1979)의 연구에서 경력계획은 경력목표의 결정, 경력계획의 존재, 경력목표 달성을 위한 전략의 보유, 경력목표 달성을 위한 방법의 인지, 경력목표의 명확성, 경력목표의 변경 등의 4개 문항으로 측정된다. 경력전략의 수립과 실행은 Noe(1996)가 개발한 문항이 있으며 총 8개 문항으로 구성되어 5점 리커트 척도로 측정한다.

4) 경력정체성

가) 경력정체성의 개념

경력정체성이라는 용어는 자아정체성과 혼용되어 사용되고 있다. 자아정체성(自我正體性)의 사전적 의미는 자신에 대해 변하지 아니하는 존재의 본질을 깨닫는 성질, 또는 그 성질을 가진 독립적인 존재로 나타나 있다.

경력정체성의 의미는 Erikson(1963)과 Marcia(1980) 등의 자아정체성 의미를 직업적 영역에 한정하여 적용한 개념이다. 경력정체성(career identity)은 개인의 동기, 관심, 경력 역할수행 역량과 관련된 의미 구조로서, 경력 경험 및 열망에 대해 일관된 방향을 제시해 준다(Meijers, 1998). 경력정체성은 경력 환경에서 나는 누구인지, 자신의 목표, 성격, 가치, 믿음 등을 포함하는 개념으로 특별한 직업 환경에서 역할정체성, 직업정체성, 조직정체성 등과 같이 자신의 경험에 따라 구성되는 개념이다(이상진, 2011).

경력발달은 경력정체감을 형성해 가는 과정이며(Tideman, & O'Hara, 1963), 경력정체감이란 개인이 자기 자신의 제반 특성을 이해하고 자아를 실현할 수 있는 일이 무엇인가에 대한 인식 또는 생각이며 이러한 정체감의 형성은 다양한 개인 내적 특성과 관련되어 있다(Kelly, & Shin, 2009; Lopez, 1989; Sweeney, & Schill, 1998).

또한 경력정체성은 직업영역과 관련된 자아정체성으로 개인이 직업에 대해 가지고 있는 자신의 목표, 흥미, 능력에 대한 명확하고 안정된 청사진이고(Holland, 1977), 개인들이 경력환경에서 자신의 능력, 관심, 가치에 따라 경력기회를 향해하는 '인지적 나침반'과 같다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). 경력정체성이 발달한 사람은 자신의 목표, 흥미, 성격, 재능 등에 관해 좀 더 명확한 상을 가지고 있다고 하였다.

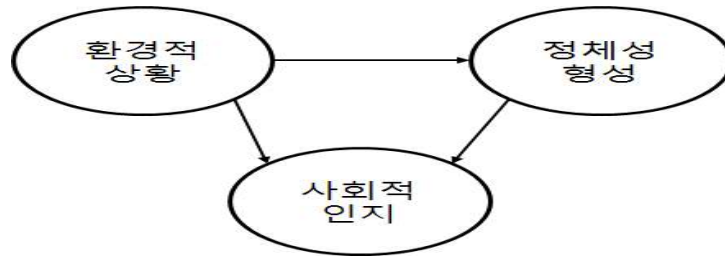
경력정체성은 자신의 과거, 현재, 미래의 방향 제시 등을 포함하고 있기 때문에 장기적인 개념이다. 따라서 경력정체성은 직업 경험의 단순한 합이 아니라, 경험을 의미 있고 유용한 가치물로 형성하게 하는 인식이다. 이러한 경력정체성의 인지적 속성은 지식, 스킬, 능력 등의 개인적 차별성을 융화시

켜 고용가능성을 증대시키고 경력기회를 탐색할 수 있도록 해준다.

경력 정체성은 전 생애에 걸쳐 형성하고 성장해 나가는 자아 개념인 정체성의 하위 개념으로서 특별한 역할과 장소에 고정된 개념이 아니라 일과 관련된 의미 있는 경험으로부터 형성된다. 경력정체성은 개인의 가치, 역량, 동기 등과 같이 주관적인 것으로 고려되고 있으며, 개인이 추구하는 가치의 명확성, 자신의 강점 등으로 인식할 수 있다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

경력 정체성을 보다 명확히 이해하기 위해서는 정체성의 개념에 대한 이해가 필요한데, 정체성의 개념을 정의한 대표적인 학자는 Erikson(1964)이 있다. Erikson(1968)은 정체성을 개인의 과거, 현재, 미래의 경험으로부터 발생하는 자아에 대한 개념으로 설명하였으며, 정체성의 형성에 있어서 사회적 환경의 상호작용을 강조하였다.

정체성의 형성은 환경과 지속적인 상호작용 속에서 내면의 인지적 활동을 통해 정체성을 확립해 간다(Berzonsky, & Adams, 1999). 이때 환경적 상황은 직접적으로 정체성에 영향을 미치지만 개인의 인지적 활동을 통하여 간접적으로 영향을 미친다([그림 II-2] 참조.). 이러한 자신의 정체성 개발은 경력 개발의 중심이 된다. 자신의 경력에 대한 가치가 불분명하거나 가치와는 다른 일을 하게 될 경우 경력에 몰입을 할 수 없으며 어려움에 당면하였을 때 쉽게 포기하게 된다.



[그림 II-5] 정체성 형성에 미치는 영향 요인

자료 : Berzonsky & Adams. (1999). Reevaluating the identity status paradigm: Still useful after 35 years. Development Review, 19(4), 557-590

Marcia(1980)는 Erikson의 이론을 토대로 정체성 형성을 판단하기 위한 구체적인 방법을 제시하였는데, 그는 자신의 현재 상태와 역할에 대해 의문을 제기하고 여러 대안적 가능성들을 탐색하는 과정을 의미하는 위기와 자신에게 주어진 역할과 과업에 신념을 가지고 열정을 기울이는 상태를 의미하는 몰입에 근거하여 정체성 혼미, 정체성 상실, 정체성 유예, 정체성 확립의 4가지로 구분하였다([그림 II-4] 참조.).

첫째, 위기와 몰입의 정도가 낮은 ‘정체성 혼미’의 상태는 삶의 목표와 가치를 탐색하려는 시도를 보이지 않으며, 자신의 생애를 계획하고 설계하려는 욕구가 부족하며 몰입에 대한 관심이 낮은 특징을 보인다. 둘째, 몰입의 정도는 높으나 위기의식이 부족한 ‘정체성 상실’은 충분한 자아정체성의 탐색 없이 정체성 결정을 내린 상태로 정체성을 충분히 탐색하지 않고서 자신의 삶의 목표를 확립하고 몰입하는 특징을 보인다. 셋째, 위기의식은 높으나 몰입의 정도가 낮은 ‘정체성 유예’는 삶의 목표와 가치에 대해 신중히 생각하여 여러 가지 대안들을 탐색하나 여전히 불확실한 상태에 머물러 구체적인 과업에 몰입하지 못하는 상태의 특징을 보인다. 넷째, 위기와 몰입의 정도가 모두 높은 ‘정체성 확립’은 정체성 유형에서 가장 앞선 단계로서, 목표의식이 뚜렷하고 의욕적이어서 확고한 개인적인 정체성을 가지게 된다.



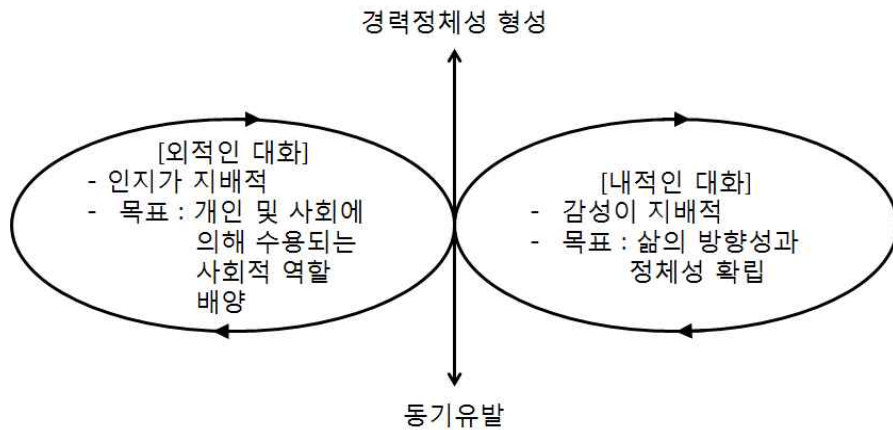
[그림 II-6] Marcia의 정체성 유형

자료 : Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.), Handbook of adolescent psychology(pp. 159-187). NY: Wiley.

한편, 경력정체성의 경우 직업세계에서 삶의 여러 가지 경험들이 인지적 활동을 통해 새로운 의미를 형성하게 되고, 자신과의 내적인 대화를 통한 인지적 활동 및 타인과의 대화를 통해 새로운 동기부여를 불러와 이러한 활동들이 의미의 공간 속에서 순환적으로 작용하여 개인의 경력정체성을 확립하게 된다(Meijers, 1998).

경력정체성이 형성되는 과정에는 내적인 대화와 외적인 대화가 있다. 내적인 대화에서는 감성이 지배적이며, 이러한 내적인 대화의 목표는 삶의 방향성을 성취하는 것이다. 다른 사람들과의 관계 속에서 형성되는 외적인 대화의 목표는 개인 및 사회에 의해 수용되는 사회적 역할을 일치시키는 것이며 환경과의 상호작용을 통해 동기부여를 촉진하여 새로운 정체성을 확립하게 된다(Meijers, 1998).

이상에서 살펴본 바와 같이 경력정체성은 자신이 추구하는 가치에 따라 경력을 성장시키기 위한 인지적 방향에 대한 인식으로 정의할 수 있다. 더욱이 무경계 경력 시대에서 자신의 가치에 따른 주도적인 경력관리가 보다 요구됨에 따라 개인들은 경력 경로 과정에서 자신의 역량 및 가치에 따른 정체성 확립을 위해 보다 많은 노력을 기울여야 한다.



[그림 II-7] 자신과 타인과의 상호작용을 통한 경력 정체성 형성

자료 : Meijers, F. (1998). The development of a career identity. International Journal of the Advancement of Counseling, 20(3), 191-207

나) 경력정체성의 측정

Holland, Gottfredson, & Power(1980)는 정체감 척도(ID)와 진로 의사결정 장애 척도(Vocational Decision-Making Difficulty)를 사용하여 진로 미결정과 상관연구를 진행하면서 경력정체성 척도(My Vocational Situation: MVS)를 개발하였다. 여기서 정체감 척도는 Greenberger, & Sorensen(1974)의 정체감 척도로부터 개발한 것이었고, 진로 의사결정 장애 척도는 Holland(1962), Holland, & Whitney(1969)가 고안한 것이다.

경력정체성 척도(MVS)는 경력결정과 관련된 대부분의 판단들은 경력정체성의 문제, 정보나 훈련 부족, 환경적 또는 개인적 장애들 중의 하나 또는 그 이상의 범주에 기인한다고 가정하고 이 세 가지 범주를 측정할 수 있도록 고안되었으며, 이 중 경력정체감 척도에서 높은 점수를 받은 사람은 경력결정, 높은 수준의 성숙도, 자신감, 혼돈되지 않은 특성을 갖고 있다고 해석된다.

이후, Melgosa(1987)는 4가지 정체감 수준을 측정하는 직업적 정체감 척도(Occupational Identity Scale: OIS)를 개발하였다. 직업적 정체감 척도는 정

체감 수준을 성취(achievement), 유예(moratorium), 폐쇄 foreclosure), 혼미(diffusion)로 구분하도록 되어 있다.

두 가지의 경력정체성 척도는 주로 중·고등학생 및 대학생의 직업과 관련한 정체성을 측정할 때 주로 사용하는 도구로 중·고등학생 및 대학생의 진로의사결정과 관련한 확신의 정도를 측정하는 문항들로 구성되어 있다.

5) 경력적응성

가) 경력적응성의 개념

적응(adaptation)이란, 개인과 환경 사이에서 이루어지는 상호작용으로 심리학적으로는 주위 환경과 생활이 조화를 이루거나 이우러진 상태를 말하며(Allport, 1961), 적응성이 높다는 것은 개인이 자발적으로 행동하고 환경에 자신을 맞추는 것과 동시에 개인의 필요에 따라 환경을 최대화하여 이용할 수 있다는 것을 의미한다(조화진, 2004). 경력적응성(career adaptability)은 Super, & Knasel(1981)에 의해 처음 제시되었으며, 이들에 따르면, 경력적응성은 준비 가능한 예측과제뿐만 아니라 예측하지 못한 변화에도 대처할 수 있는 능력을 모두 포함한 대처준비도를 의미한다. 이후 Savickas(1997)에 의해, 경력적응성이란, 미래의 직업으로의 순조로운 전환을 위해 예측 가능한 과제에 대한 준비성과 미래 직업 환경의 변화로 생길 수 있는 예측 불가능한 상황에 대한 대처능력으로 좀 더 명확하게 정의되었다. 경력적응성은 경력환경이 점차 역동적으로 변화함에 따라 경력개발을 위해 연령에 따른 직업적인 성숙이라는 용어 대신에 새로운 환경에 보다 잘 적응할 수 있는 능력으로서 중요한 개념으로 자리 잡았다.

이상의 개념으로 살펴본 이 연구에서의 경력적응성은 일과 일의 맥락에서 발생할 수 있는 불확실한 상황에 대처할 수 있는 심리적 자원과 변화하는 환경을 예측할 수 있는 능력으로 정의할 수 있다. 이는 단순한 성숙이나 성장의 개념을 넘어서 보다 미래지향적인 관점을 포함한다고 할 수 있다. 현재와 같이 불확실한 환경에서 개인은 다양한 역할 속에서 요구되는 광범위

한 외적인 영향에 보다 잘 대처하는 능력이 요구되고 있으며, 경력적응성은 복잡하고 익숙하지 않은 문제들을 연결하는 과정 속에서 더욱 발달해 갈 수 있다. 또한 경력적응성은 직업적 역할을 효과적으로 수행할 수 있으며, 자신의 직업세계를 창조하고 경력을 발전시킬 수 있도록 해준다.

나) 경력적응성의 측정

경력적응성을 측정하기 위한 연구 중 Super, & Knasel(1981)은 캐나다 청소년 근로자를 대상으로 적응성 요인으로 일 가치, 일 헌저성, 자율성, 계획성, 탐색과 확립, 의사결정, 경험의 성찰 등을 확인하였고 Ashford, & Taylor(1990)는 진로 전환 중인 성인의 개인차 변인으로 낙관성, 학습경향, 개방성, 내적 통제소재, 일반 자기효능감 등의 5가지 요인을 제안하였다. Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon(2000)은 기존의 적응성 요인에 상당한 변화를 주었는데, 이들은 위기상황 다루기, 일 스트레스 다루기, 창의적으로 문제해결하기, 불확실성 다루기, 과제학습, 대인 적응성, 문화 적응성, 신체 적응성 등을 경력적응성의 요인으로 설정하였다. 이처럼 경력적응성 구인은 연구자에 따라 개인차가 있으며 아직까지 합의된 구성요인이 도출되지 않았으며 경험적 연구도 부족한 실정이다.

6) 개인-조직 적합성(person-organization fit)

가) 개인-조직 적합성의 개념

개인과 조직은 서로의 목적을 충족하기 위하여 다양한 관계를 유지하며 조화와 갈등을 통해서 발전해가고 있다. 이러한 과정에서 개인과 조직은 서로에게 더욱 유익한 상대를 고르기 위해 끊임없는 선택의 과정을 거치게 된다(Kristof-Brown, 1996).

개인-조직 적합성 개념은 직장을 찾을 때 개인이 자신과 유사한 문화 또는 가치를 가진 조직을 선호하여 선택한다는 Tom(1971)의 개인-환경 적합성이라는 개념에서 출발하였다.

개인-조직 적합성에 관한 정의는 다양한 관점에서 정의되고 있어 명확한 개념적 합의가 이루어지고 있지 않지만(Rynes, & Gerhart, 1990), 일반적으로 개인과 그들이 경제활동을 수행하고 있는 조직과의 상응(compatibility) 또는 적합(fit)의 정도로 정의하고 있다(Pervin, 1989). 또한 Kristof-Brown(1996)은 개인-조직 적합성을 개인과 조직 중 적어도 어느 한 쪽이 상대가 필요로 하는 것을 제공하거나, 유사한 기본적인 특성을 공유할 때 발생하는 것으로 정의하고 있으며 결국 개인-조직 적합성은 조직의 성격, 규범 및 문화(가치)와 개인과의 일치(congruence) 정도를 말한다.

개인-조직 적합성에 대한 개념 중 가장 많이 사용되는 것은 개인의 가치와 조직의 가치 사이의 일치성을 적합성으로 정의하는 개념으로(Chatman, 1991), 가치는 개인-조직간 적합성에서 매우 중요한 분석의 단위가 된다. 이는 가치가 개인의 행동과 정서적인 상태에 영향을 주며(Judge, & Bretz, 1992), 개인 그리고 조직 모두를 비교할 수 있는 가장 직접적이면서 중요한 것으로 기능을 하기 때문이다. 또한 가치는 상대적으로 안정적이고 가치 적합성은 시간에 따라 쉽게 변화하지 않고, 개인의 만족, 조직 내의 몰입 등과 같은 행동 및 태도와 관련된 다양한 개인적 성과들을 예측 가능하게 만든다는 점에서 개인-조직간 적합성을 연구하는 학자들은 가치 적합성을 개인-조직 적합성의 개념으로 가장 많이 사용한다(Piasentin, & Champman, 2006).

조직차원에서 가치는 무엇이 바람직한가에 대한 조직구성원들 사이에 공유된 신념으로서 현존하는 가치로 정의될 수 있다(Rousseau, 1990). 이러한 조직의 가치는 해당 조직의 활동이나 기능에 대한 방향성을 부여함은 물론 조직 내 행동규범을 형성함으로써 조직구성원의 판단이나 행동을 일정한 방향으로 진작시키고 규율하며 때로 강제하는 기능을 수행한다.

개인차원에서 가치란 어떤 구체적인 행동이나 최종상태를 다른 행동이나 최종상태보다 개인적으로 더 바람직하다고 생각하는 지속적인 신념이다(Rokeach, 1973). 이러한 가치는 해당 개인이 자신이 속한 환경에 보다 잘 적응하도록 촉진하는 사회적 인지의 한 유형이다. 따라서 개인에게 있어서

가치는 객관적 사안에 대한 개인의 판단이나 지각방식, 그리고 그에 대한 태도나 행동양식에 중요한 영향을 미친다(Weiner, 1988). 이러한 가치 적합성은 기업의 신규채용 및 경력직 선발과정과 개인의 사회화 과정과 맞물려 있다고 생각할 수 있고 개인의 가치와 조직의 가치의 일치성은 개인-조직적합성의 요점이 된다(유태용, 현희정, 2003; Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Chatman, 1991; Posner, 1992). 이 연구에서도 개인-조직 적합성에 대한 연구들에서 가장 많이 사용되는 개인가치와 조직가치의 일치성을 개인-조직 적합성의 개념으로 하였다.

나) 개인-조직적합성의 측정

개인-조직적합성은 개인차원에서 바람직하다고 생각하는 지속적인 신념과 조직차원에서 조직구성원들의 공유된 신념 및 유사성 및 일치성으로 정의된다. 이러한 개인-조직 적합성의 측정방법은 매우 다양하게 적용되고 있으며, 다양한 방법들 중 어떤 것이 더욱 좋은지에 대해서는 합의된 바가 없어 최근까지도 개인-조직 적합성의 측정방법에 대해서 많은 논란이 계속되고 있다.

개인-조직 적합성은 관점에 따라 개인-조직 적합성을 측정하는 기준이 다양하다(Kristoff-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Piasentin, & Champman(2006)은 개인-조직 적합성에 대한 선행연구를 검토하여 다음과 같이 4가지 측정 기준을 제시하였다.

첫째, 측정 기준이 가치의 일치여부로써 이는 가장 많이 사용하는 기준이다. 이는 개인의 가치와 조직의 가치가 일치하는 정도로 적합성을 측정한다. 조직문화의 핵심을 조직구성원 간에 공유된 가치와 가정이라고 할 때, 조직의 특성을 잘 나타내는 조직문화를 개인-조직 적합성의 측정에서 사용한다는 것이다.

둘째, 측정 기준이 특성의 일치여부로써 개인의 특성이 조직의 특성이나 이미지와 일치하는 정도로 적합성을 측정한다.

셋째, 측정 기준이 목표의 일치여부로서 이는 개인의 목적과 목표가 조직의 목적과 목표와 일치하는 정도로 측정된다. Schneider, Goldstein, & Smith(1995)는 ASA모델(유인-선발-퇴출; attraction-selection-attrition)을 제시하면서 개인-조직 적합성의 중요한 차원으로 목표의 일치를 제시하였다. ASA모델에 따르면, 개인은 조직의 목표가 개인 목표의 성취 수단이 될 때 조직에 유인될 것이라고 했다. 따라서 목표의 일치는 조직목표와 조직구성원의 목표의 유사성을 말한다. 그리고 이러한 일치가 높을수록 직무성과와 같은 개인목표의 달성과 몰입과 같은 개인 태도가 서로 밀접하게 관련될 것이라고 기대할 수 있다(Hoffman, & Woehr, 2006).

넷째, 측정 기준이 KSA(knowledge, skill, attitude)로서 개인의 역량과 조직이 찾고 있는 역량과의 일치여부로 측정된다. 이는 소수의 연구자들이 사용한 기준으로 '나의 능력이 조직이 찾고 있는 능력을 반영하고 있는가?'라는 질문을 중심으로 하고 있다.

이 연구에서는 가치가 개인이나 조직 모두에게 중요한 요소로서 직접적으로 비교될 수 있으며(Chatman, 1989), 개인과 조직에 많은 영향을 미치기 때문에 가치의 일치를 측정 기준으로 설정하였다. 개인적인 측면에서 가치란 개인이 개인적으로나 사회적으로 선호하는 어떠한 구체적인 행동방식이나 결과적 상태에 대한 확신 또는 신념이다(Rokeach, 1973). 가치는 여러 가지 가능한 행동양식 중 좋고 나쁨, 옳고 그름에 대한 개인의 규범적 또는 윤리·도덕적인 판단을 포함하고 있다(이학중, 1997). 따라서 가치는 개인의 정서적 반응이나 행동에 많은 영향을 미칠 뿐만 아니라(Meglino, & Ravlin, 1998), 조직 수준에서도 조직문화의 중요한 구성요소로서(Schein, 1992; O'Reilly, & Chatman, 1996) 조직 구성원들의 의사결정이나 행동양식에 영향을 미친다.

7) 개인-직무 적합성(person-job fit)

가) 개인-직무 적합성의 개념

개인-직무 적합성의 개념을 O'Reilly, Chatman, & Calswell(1991)은 개인

과 특정 직무간의 일치성으로 그 의미를 구체화 했다. 그는 개인 특성과 직무특성은 상호작용하여, 작업태도와 작업성과의 변화 정도에 영향을 준다는 가설을 검증하였다. 개인-직무 적합성은 개인과 특정 직무간의 상호 유기적 조화관계를 나타내는 것으로서, Edwards(1991)는 개인의 능력과 직무 요구간의 조화 또는 개인의 필요 또는 욕구와 직무가 제공하는 내·외적 보상간의 조화로 정의하였다. 즉, 직무적합성은 직무와 직무수행자간의 상호 유기적인 조화를 말하며 직무적합성의 결과는 직무에 대한 긍정적인 태도나 행위로 나타나게 된다. 이와 같은 정의에 따라 조직에서는 특정 직무와 적합한 구성원을 찾기를 원하며, 반대로 개인은 자신과 맞는 직무를 갖기를 원한다. 조직의 입장에서는 조직이 원하는 그리고 직무를 잘 수행할 수 있는 개인을 채용하려고 노력하며 개인의 입장에서는 자신의 특성과 적합한 직무를 제공하는지를 고려할 것이다(Bretz, & Judge, 1994; Edwards, 1991).

개인-직무 적합성은 조직 안에서 직무의 특성 및 요건에 조직의 특성이 반영되어 있기는 하지만 개인이 자신의 특성이 직무에 얼마나 적합하다고 인식하는지를 말하는 개념이기 때문에 개인-조직 적합성과 구분되는 개념으로 볼 수 있다(이인석, 백종훈, 전무경, 2010).

O'Reilly, Chatman, & Calswell(1991)의 연구에서 개인-조직 적합성은 구성원의 가치와 조직 가치간의 상관관계로 측정되었으며, 직무 적합성은 조직 구성원의 기술과 직무 요구 간의 관계로 정의되었다. 또한 이 연구를 통하여 조직구성원들이 개인-조직 적합성과 개인-조직 적합성을 구분하여 인식하고 있음이 밝혀졌다.

개인-직무 적합성은 개인의 요구와 직무 제공요소, 개인의 능력과 직무 요구사항 이렇게 두 유형으로 나누어진다(Edwards, 1991; Kristof-Brown, 1996). 첫 번째 유형의 개인-직무 적합성은 요구와 이러한 요구를 만족시키기 위해 직무가 제공하는 것 간의 적합성을 말하는 것으로, 개인의 요구는 심리적 요구, 목표, 가치, 관심 등의 여러 가지 형태로 표현된다. 직무 제공 요소는 일반적인 직업적인 특성에서부터 역할 명확성, 책임정도 등이다. 두

번째, 유형은 직무의 요구사항과 이러한 요구사항을 만족시킬 수 있는 개인의 능력에 대한 개인과 직무의 적합성이다. 즉, 개인이 갖추고 있는 능력 및 적성과 직무가 요구하는 자격요건 간의 불균형이 나타날 경우 초래되는 자격과잉 혹은 자격미달 현상은 조직과 개인 모두에게 바람직하지 못한 결과를 가져오며, 자격과잉의 경우 해당 조직구성원은 수행하는 직무에 만족하기 어렵다. 자격미달인 경우 해당 조직구성원은 직무에 대한 두려움, 성과미달로 인한 보상의 상담 등에 대한 불안감을 갖게 된다(Dawis, & Lofquist, 1984).

나) 개인-직무 적합성의 측정

Holland(1976)는 개인-환경 심리학의 원리에서 체계적이고 구체적으로 적합성의 개념을 설정하는데 기여했지만, 적합성의 측정 방법에는 아직도 논란이 존재하고 있다. 지금까지 많은 연구자들이 적합성을 측정하는 방법에 대해서 연구를 실시하였으나(Brown, & Gore, 1994; Gottfredson, & Holland, 1990; Fritzsche, Powell, & Hoffman, 1999; Heesacker, Elliott, & Howe, 1988; Hoeglund, & Hansen, 1999; Oleski, & Subich, 1996), 모든 측정방법이 확실한 방법으로 부각되지 못했다. 지금까지의 개인-직무 적합성에서 사용되는 측정방법은 간접 측정과 직접 측정으로 나눌 수 있다.

첫째, 직접 측정은 응답자들에게 연구의 관심이 되는 특성에 있어서 자신이 조직이나 직무와 얼마나 부합되는지를 직접적으로 물어보는 방식이다. 조직 구성원과 조직의 적합성을 연구한 Park(1999)의 연구에서 이 방법을 사용하였다. Edwards(1991)는 직접 측정 방법은 개인과 직무에 대한 개념을 따로 측정하지 않기 때문에 개인과 직무가 각각 결과변수에 미치는 독립적인 효과를 추정하는데 문제가 발생할 수 있다고 비판하였다. 또한 응답자들이 어떤 가치나 특성에 있어서 적합한지를 구분하여 물어보지 않고 전반적

으로 묻는 경우에는 세부적인 차원에서 개인과 조직간 부합을 비교하는 것은 불가능하다는 문제가 있다.

둘째는 간접 측정은 개인이 조직이나 직무에 대하여 따로 측정하도록 한 후, 두 측정치를 비교하여 개인-직무 적합성을 구하는 방식이다. 즉, 간접적인 측정에서는 응답자에게 적합의 정도를 직접 물어보지 않고 두 개념에 대하여 따로 평정치를 얻어 부합의 정도를 알아본다. 적합성을 파악하기 위한 방법으로 이러한 간접적인 측정을 많이 해왔다(Caplan, 1987; Kristof-Brown, 1996). 간접적인 측정 방법은 다시 주관적 방법과 객관적 방법으로 구분될 수 있다. 주관적 측정은 응답자에게 특정한 차원과 관련하여 조직/직무에서 특정한 차원에 대한 중요성을 물어보고, 응답자 자신에게 있어서의 중요성을 다시 물어보는 방법을 사용한다. Bretz, & Judge(1994)와 Edwards(1996) 등이 주관적인 방법을 통해서 개인-직무 적합성을 측정하고 이를 연구에 활용하였다.

간접 측정 방법으로 개인-직무 적합성을 측정하는 데 있어서는 다음과 같은 문제점이 있다.

첫째, 개념적으로 다른 두 요소로부터 하나의 차이 값을 산출하기 때문에 개인과 비교차원 간의 차이 값이 나타내는 개념이 모호하다. 둘째, 차이 값에서 차이의 방향은 나타나지만, 어느 쪽이 부족한 것인지를 구체적으로 파악하는데 어려움이 있다. 셋째, 차이 값을 구하기 위해서는 하나의 변인에서 다른 변인의 값을 빼는 방식이기 때문에 두 변인이 지니는 계수의 부호에 강제적인 제약을 부여한다는 점이다.

이렇게 직접 측정 방법과 간접 측정 방법에서 모두 문제점을 나타나고 있으나 이 연구에서는 직접 측정 방법에서 각 차원에 대한 적합성을 묻는 문항으로 구성된 측정도구를 사용하여 직접 측정 방법의 단점을 보완한 후 개인-직무 적합성을 측정하였다.

나. 조직 특성 변인

Betz, & Fitzgerald(1987)는 주관적 경력성공은 동료와 비교한 자신, 자신에 대한 다른 사람들의 평가 그리고 나이 또는 자신의 경력목표와 비교하여 자신이 얼마나 발전했는지에 대한 스스로의 평가를 모두 포함한다고 하였다. 주관적 경력성공은 많은 기업들의 관심사인 구성원들의 정신적 건강과 삶의 질에 큰 영향을 미친다.

또한, 개인적인 측면에서 볼 때, 기업에서 경력은 생활의 대부분을 조직에서 보내며, 그 속에서의 제반경험들이 개인들의 욕구충족, 목표달성, 전반적인 삶의 질을 결정한다는 것 등 여러 측면에서 큰 의미를 가지며, 따라서 개인은 개인적 수준에서 경력 목표의 달성을 위해 노력을 기울이게 된다. 이러한 노력들이 결합되어 나타나는 결과들의 평가적 개념의 하나를 '성공'이라고 한다면, 개인의 경력성공(career success)과 함께 기업측면에서의 유효성 추구에 대해서도 논의할 필요가 있을 것이다.

경력성공은 개인에게도 중요할 뿐만 아니라 개인적 성공에 대한 인식은 결과적으로 조직의 성공에 기여할 수 있기 때문에(Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999), 조직에게도 마찬가지로 중요하다고 볼 수 있다. Thomas, Hu, Geewin, Bingham, & Yanchus(2005)의 메타연구에 따르면 주관적 경력성공은 개인차 변인뿐만 아니라 조직의 지원(경력지원, 조직 지원)도 강한 관련성을 갖는다고 했다.

또한 조직문화 유형은 조직 구성원들의 사고와 행동에 방향과 힘을 주어 조직 구성원들을 결집시키고, 직장에서의 의미와 목적을 부여해주며 구성원들의 사고의 판단과 행동을 결정하는 중요한 요소가 된다. 따라서 조직문화 유형은 강하든 약하든, 긍정적이든 부정적이든 조직 전체에 큰 영향을 미치고 그 결과에 따라 조직의 성패가 좌우되기도 한다(김인수, 1991).

그러므로 조직구성원이 조직 내에서 일차적으로 지각하는 지원(support)

중 조직지원과 조직경력관리와 주관적 경력성공의 관계를 살펴보는 것은 의미가 있고 또한 조직문화 유형도 개인의 사고와 행동에 영향을 주기 때문에 주관적 경력성공과의 관계를 살펴보는 것이 중요하다고 할 수 있다.

따라서 이 연구에서는 기존연구에서 경력성공에 영향을 미치는 조직문화 유형, 조직지원, 조직경력관리를 조직 수준의 변인으로 설정할 것이다.

1) 조직문화

가) 조직문화의 개념

조직문화의 개념은 인류학이나 사회학으로부터 근원을 찾아볼 수 있는데, 이 분야의 학자들은 문화를 사회구성원의 행동과 사회체계를 형성하고, 이들을 연결·조정하는 종합요소로 간주한다. 이를 바탕으로 사회과학에서는 특정조직이나 그 하부 조직만이 공유하는 것 또는 특정 집단의 구성원들이 공유하고 있는 신념, 가치, 태도, 사고방식 그리고 관념을 포함하는 총체라고 정의하고 있다(도운섭, 2005; 백완기, 1991; Gordon, 1991).

즉, 조직문화는 조직의 동일성을 창출하고 조직구성원의 행동을 규정하여 그들의 사회적 종합체로 융합시키는 조직의 기본 전제와 신념, 가치관으로 정의할 수 있다(Jones, 1983; Martin, 2002). 또한 많은 연구자들이 자신들의 연구에서 조직문화를 정의하고 있는데, 대체로 조직문화는 조직 환경의 변화에 따라 조직구성원들 사이에서 암묵적으로 형성되어 공유되어 조직구성원과 조직 전체에 영향을 미치는 가치, 신념, 규범, 의식 등의 총체를 말한다고 하고 있다(김홍규, 2012; 박호득, 2012, 손규환, 2012; 이광수, 2012; 이안호, 2012).

선행연구의 조직문화에 대한 정의를 살펴보면 조직문화의 속성에 대해서 정리할 수 있다. 기본적으로 조직문화의 주체는 조직이 아니라 조직구성원이며, 조직구성원이 서로 상호작용을 통해 생성되는 것으로 정의할 수 있다. 다음으로 조직문화의 프로세스는 행동양식으로 나타나며 이는 특정 가치에

대한 공유를 통해서 형성되는 것이다. 조직문화의 요소는 조직체 고유의 지배적인 가치관, 신념, 이념, 전통, 규범, 관습, 기술, 행동양식 등을 포함하고 있다.

이러한 조직문화의 속성을 바탕으로 이 연구에서는 조직문화를 집단적으로 공유하고 있는 가치, 관습, 규범, 전통, 지식, 기술, 신념 및 행동양식의 종합적인 개념으로 조직 구성원을 집결시켜주는 상징체계의 총합으로 정의한다.

조직문화는 각 조직의 고유 특성에 따라 다양하게 나타나며, 조직에 있어서 어떤 유형이 긍정적이고, 부정적다 말할 수 없다. 그래서 조직의 공유된 가치인 전통가치, 기본목적, 인간관, 세계관 등이 포함되고, 집단적으로 공유하고 있는 신념은 조직문화 유형에 가장 중요한 요소가 된다(도운섭, 1999).

Harrison(1972)은 조직의 문화특성이 조직의 이념적 지향에 따라 널리 형성된다고 보고 조직문화를 네 가지의 서로 상이한 이념형으로 구분하였다. 이 네 가지 유형은 조직의 이념적 성향에 좌우되며, 조직의 특성유형을 권력지향형, 역할지향형, 과업지향형, 인간지향형으로 구분하였다.

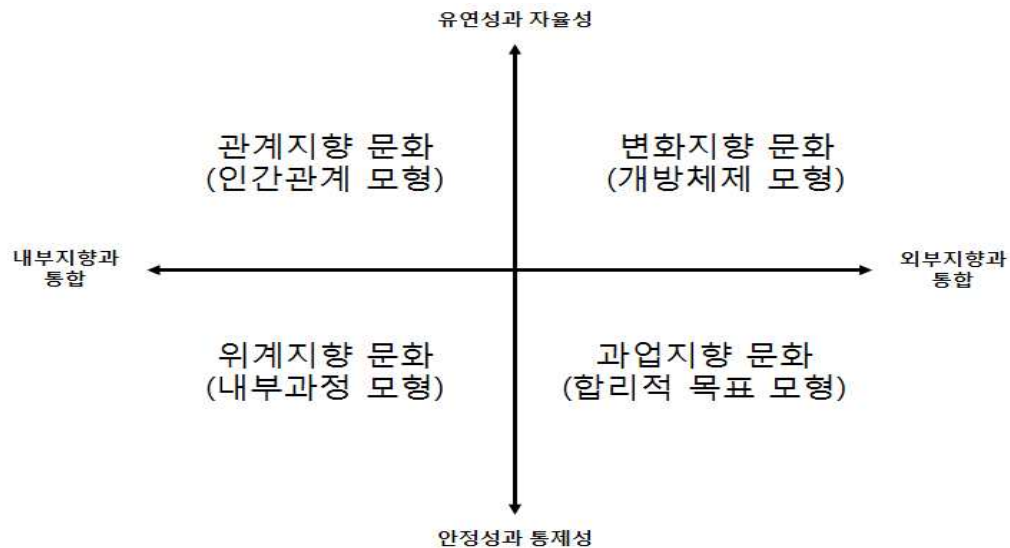
Jones(1983)는 조직구성원 사이의 분배, 교환의 관점에서 생산문화, 전문문화로 구분하였으며, Trompenaars(1993)는 조직문화 유형을 구성원과 조직간의 일반적인 관계로 상급자와 하급자를 구별하는 권력시스템, 조직의 장래와 목적에 대한 구성원의 인식과 그 속에서 구성원 개인의 위치관계라는 세 가지 조직구조 측면이 조직문화 형성에 큰 영향을 미친다고 하였다. 또한 평등성, 계층성, 대인지향성, 과업지향성을 축으로 하여 충성지향성 문화, 프로젝트 지향성 문화, 권력지향성 문화, 과업지향성 문화의 4가지 유형으로 구분하였다.

또, Wilkins, & Ouchi(1983)은 거래비용의 관점에서 시장문화, 역할문화, 과업문화, 실존문화로 구분하고 있으며, Quinn(1988)은 조직원의 환경인식 정도와 조직의 반응정도를 기준으로 하여 친화적 문화, 진취적 문화, 합리적 문화, 보존적 문화로 구분하였다.

이처럼 다양한 학자들이 조직문화의 유형을 각각 유형화하고 있다. 그러나 이들 조직문화의 특성 유형론을 종합적으로 검토한 결과, 여러 학자들에 의해 제시되고 있는 기준이나 차원 특성들이 서로 유사한 개념이나 조직현상을 지칭하고 있음을 알 수 있다(이은진, 2009).

Cameron, & Quinn(1999)은 경쟁가치 모형인 관계지향(공동체)문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 시장지향(성과, 과업, 업무)문화로 구분하고 있는데, 여기서 경쟁가치모형은 다양하고 배타적이며, 모순적인 가치요소들이 공존하고 있는 조직문화의 실재를 동태적으로 분석하고 있고 다양한 목표들을 조화시킬 수 있는 하나의 통합적 모형으로 제시하고 있다(이동수, 2007).

따라서 이 연구에서는 기존의 일차원적인 접근이 아닌 이차원적인 접근으로 경쟁가치모형에 기반하여 조직문화 유형을 분류한다. 이 연구의 목적 중의 하나로 제시된 조직문화가 구성원의 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 검증을 위해 조직의 유연성-안정성을 강조하는 차원과 내부지향-외부지향을 강조하는 차원 등의 균형적으로 유형을 분석한 Cameron, & Quinn(1999)의 유형 구분을 활용할 것이며 유형의 구분은 다음 [그림 II-8]과 같다.



[그림 II-8] 경쟁가치모형과 조직문화 유형

자료 : Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Addison Wesley.

경쟁가치모형에서 제시하고 Cameron, & Quinn(1999)에 의해 정리된 조직문화의 4가지 유형은 다음과 같다.

(1) 관계지향 문화

경쟁가치모형에서 유연성과 자율성 그리고 내부지향과 통합을 강조하는 조직문화 유형이다. 인간관계 모형하의 관계지향 문화는 유연하고 지율적인 구조를 지향하고 외부 환경보다는 내부 환경에 보다 주의를 기울이는 특성을 보이며, 구성원들의 신뢰, 팀워크를 통한 참여, 충성, 사기 등의 가치를 중시한다(Parker, & Bradley, 2000). 이러한 문화유형에서는 조직 내에서의 가족적인 관계 유지와 구성원의 의사결정 참여에 가치를 둔다. 구성원들의 참여, 팀워크, 충성, 사기, 상호신뢰, 애사심, 인적자원개발을 통해 조직에 대한 관심을 증대시키고, 참여와 관심은 책임감과 자긍심을 향상시키면서 주인의식을 갖게 한다(주효진, 김옥일, 박광국, 2007). 주인의식을 가진 조직구

성원은 자율적인 업무수행을 통해 개인의 성과도 향상시키고 조직에 대한 만족과 직무에 대한 몰입을 강화한다(Denison, & Mishra, 1995).

따라서 관계지향 문화는 구성원들의 단합과 관련된 규범 및 가치관에 기반을 두고, 구성원의 자발적 의사결정 참여에 가치를 두며, 무엇보다 조직 내 가족적인 인간관계인 '우리'라는 의식 유지에 최대의 가치를 두는 문화유형이다.

(2) 변화지향 문화

경쟁가치모형에서 유연성과 자율성 그리고 외부지향과 차별성을 강조하는 조직문화 유형이다. 개방체제 모형하의 변화지향 문화는 변화를 기본 가정으로 하고 유연성 있는 조직구조를 지향하며, 내부적 문제보다는 외부적 문제에 집중한다(조경호, 김정필, 2005). 특히 조직구성원들의 창의성과 개성, 기업이 정신과 위험감수, 그리고 미래예측에 가치를 두고 새로운 업무방법을 적용한다. 주로 사람과 조직에 있어서 조직이 당면한 외부 환경을 중시하고 통제보다는 자율을, 안전한 것보다는 유연성을 중요시 하는 문화이다. 특히 개인보다 조직, 유연성, 적응력, 신속성, 성장, 자원획득, 이념, 성장, 창의성, 위험감수 등의 특성을 가진다. 변화지향 문화에서는 구성원들이 희망하고 몰입할 수 있는 일을 조직의 지원을 받으며 자율적으로 수행하게 되므로 조직과의 일체감이 향상된다(한주희, 황원일, 박석구, 1997). 조직의 혁신과 창의력, 유동성을 강조하며, 조직의 환경변화에 따른 적응과 구성원들의 변화행동을 유발하는 것이다.

따라서 변화지향 문화는 신속하게 문제를 해결하기 위하여 도전과 위험을 감수하고 다소 불확실하더라도 새로운 업무방법을 적용하여, 구성원 스스로에게 자발적 업무 효과성을 높이는 문화유형이다.

(3) 과업지향 문화

경쟁가치모형에서 안정성과 통제성 그리고 외부지향과 차별성을 강조하는

조직문화 유형이다. 합리적 목표모형하의 과업지향문화는 안정적, 통제적 조직구조를 지향하고 내부에 대한 관심보다는 외부환경에 집중하는 경향을 보인다. 또한, 조직의 목표달성과 과업 수행에 있어서의 생산성을 강조한다(Zammuto, & Krakower, 1991). 특히, 조직 내의 명확한 목표설정과 과업이 구성원 간 경쟁을 자극하고 과정보다 결과여부에 대해 가치를 둔다. 외부지향과 안정을 특징으로 조직의 성과목표 달성과 과업수행에 있어서의 생산성을 강조하는 문화유형이다(구연원, 2005). 성과극대화와 결과지향을 추구하며, 외부적인 환경을 주시하면서 시장점유율을 높이고, 경쟁에서 이기는 것을 최우선으로 한다(정주연, 2010). 특성으로는 개인보다는 조직, 통제, 계획, 목표설정, 생산, 능률성, 계약, 경쟁, 관리적, 목표지향 등이 있다. 이러한 조직문화는 목표, 과업, 성취를 강조하고 경쟁을 장려하지만 인간적 배려와 인간관계에 기인하는 직무만족에 소홀해 질 수 있다. 또한 성과위주의 과업지향 문화는 구성원들이 조직에 대한 방어적 태도와 개인적 행동을 취하게 한다(한주희, 황원일, 박석구, 1997).

따라서 과업지향 문화는 조직 내의 명확한 목표설정과 조직원들 간의 경쟁을 통해 과업 성취에 대한 몰입으로 성공여부에 대한 결과를 중요시하는 조직문화 유형이다.

(4) 위계지향 문화

경쟁가치모형에서 안정성과 통제성 그리고 내부지향과 통합을 강조하는 조직문화 유형이다. 내부과정 모형하의 위계지향 문화는 통제위주의 조직구조를 지향하고 내부적 문제에 관심을 기울인다. 이 문화 유형은 안정성과 통제에 대한 필요성과 함께 조직 내부적 유지와 통합을 강조한다(주효진, 김옥일, 박광국, 2007). 특히 공식적 명령과 규칙, 집권적 통제와 안정지향성을 강조하는 관료제의 가치와 규범을 반영한다(Zammuto, & Krakower, 1991). 내부지향과 조직원들 간의 통합 그리고 안정성과 통제성을 중요시하기 때문에 그 무엇보다 조직의 리더는 안전지향의 관리자로서의 역할이 중요하다. 특성으로는 조직보다는 사람, 통제, 관리통제, 안정성, 규칙, 순응,

보수적, 신중성, 계층제, 체계화 등이 있다. 자발적 참여를 통한 새로운 업무 방식이나 과업의 성공을 위하여 생산성 보다는 내부에서의 규정을 따르며 차질 없이 업무를 수행하는 것이 강조된다.

따라서 위계지향 문화는 조직 내부 효율성 증진을 위하여 조직 내에서 규칙, 절차에 따라 예측가능하고 안전성 있게 차질 없는 업무수행을 하는 문화 유형이다.

나) 조직문화의 측정

조직문화의 유형별 수준을 측정하는데 사용되는 측정도구로는 Cameron, & Quinn(1999)에 의해 개발되어 백평구(2007)와 최동호(2010)의 연구에서 실증적으로 검증된 측정도구인 OCAI(organizational culture assessment instrument)가 있다. OCAI는 경쟁가치모형에 기초하여 6가지 차원(조직의 전반적 성격, 조직의 리더십, 직원에 대한 관리, 조직의 응집력, 전략적 강조, 조직의 성공 기준)을 토대로 개발된 조직문화 평가도구이다.

OCAI는 여섯가지 차원마다. 조직문화 유형을 나타내는 4개의 선택지를 차례로 나열하는 방식으로 구성되며 이를 측정하는 척도에는 두 가지 방법이 있다(이동수, 2007; 최성욱, 2005; Cameron, & Quinn, 1999). 첫 번째는 총 100점을 만점으로 네 가지 조직문화 유형의 주요 특징을 묘사하는 각 항목에 점수를 배분하는 강제할당식(forced choice scales)이고, 두 번째는 5점 Likert 척도를 사용하는 방법이다.

Likert 척도를 사용하면 각각의 문화유형을 독립적으로 측정하는 것이 가능하며, 서로 다른 문화적 특성이 함께 공존하거나 서로 배치되어 문화적 특성이 역설적으로 공존하는 문화적 프로필을 왜곡하지 않고, 그 실재를 반영할 수 있는 장점을 가지게 된다(Quinn, & Spreitzer, 1991).

이러한 이유로 이 연구에서는 OCAI를 Likert 척도를 통해 조사하고, 조직문화를 유형별 수준으로 파악할 것이다.

2) 조직지원

가) 조직지원의 개념

조직지원이란 개인이 조직에 관하여 얼마나 애착을 갖고 열심히 일하려는 조직몰입(organization commitment)과 반대되는 방향의 개념으로 조직이 조직구성원 개인에 대하여 애착을 가지고 조직구성원의 복지를 위해 노력하는 것을 말한다(최재영, 2003).

조직이 조직구성원을 배려하고 조직구성원에 대한 관심을 가지고 있다는 조직구성원의 지각은 조직이 조직구성원의 바람직한 태도와 행동에 대하여 보상과 인정 등을 제공할 것이라는 구성원의 신뢰를 강화한다(Wayne, Shore, & Liden, 1997). 이러한 개인의 조직에 대한 지각은 조직이 개인의 노력을 정당하게 평가하고 있는가에 의해서 결정되고, 조직지원은 인정, 소속, 자존의 욕구 등을 충족시키기 위하여 요구되는 것이다(서재현, 1997).

사회적 교환이론에서 조직지원은 구성원이 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음이 구성원들로 하여금 조직에 몰입할 수 있게 한다(Blau, 1964). 즉, 구성원이 조직으로부터 칭찬, 인정을 받게 되면 인식된 조직지원은 증가하게 될 것이고, 이는 구성원이 조직에 몰입함으로써 작업참여와 작업성과에 긍정적인 효과를 지닌다는 것이다.

개인이 조직에게 보상으로 기대하는 것은 단기간의 교환을 포함하고 있는 금전적인 보상뿐만 아니라, 가치에 기초를 두고 있는 장기적 교환을 포함하고 있다는 면에서, Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch(1986)는 조직지원이 조직과 가치에 대해 일차적인 관계에 기초하고 있는 정서적 관계(affective attachment)뿐만 아니라, 조직이 주는 보상에 기초를 두고 형성하게 되는 계산적 관계(caculative involvement)도 포함하는 포괄적인 개인의 태도로 규정하고 있다(서재현, 1997).

Levinson(1965)은 대리인 이론에서 조직지원의 지각연구와 관련된 의미로

서 조직의 의인화(personification of the organization)를 강조하고 있으며, 이러한 조직의 의인화가 개인의 사회적 관계에 대한 몰입을 추론하는데 사용되고 있다고 주장하였다.

조직지원은 구성원들에게 다양하게 영향을 주고 있으며, 조직지원에 대한 구성원들의 해석 또한 매우 다양하다. 즉 조직지원은 노력-성과 기대감(effort-performance expectancy)이라는 경제적 보상 측면 이외에 감정적인 애착(affective attachment)을 통해 구성원들의 정체성 및 동일시를 이끌어내고 있으며, 이러한 노력-성과의 기대감과 감정적인 애착은 구성원들의 조직목표에 대한 참여와 수행을 통해 증가되었다.

Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch(1986)는 조직지원이라는 하나의 정립된 이론을 제시하면서, 이론의 틀을 감정적 애착(칭찬, 승인)과 경제적 보상(임금, 승진)에 두고 있다. 또한, 서로에 대한 상징적인 믿음으로 지각되는 진실성(Blau, 1964)과 상호교환이라는 도덕적인 구속(Gouldner, 1960)의 사회적 교환이론에 두고 있다.

그러나 조직지원 이론은 조직몰입 및 사회적 교환이론과는 서로 뚜렷이 구별되고 있다. 즉, 조직몰입은 조직에 대한 구성원들의 태도에 초점을 맞추고 있는 반면, 조직지원은 조직의 태도에 대한 구성원의 인식에 초점을 맞추고 있기 때문에 서로에 대한 영향력의 방향과 관점 면에서 차이를 보이고 있다.

따라서 조직지원이란 조직이 구성원들의 복지와 요구에 관심을 기울이고, 조직구성원들의 공헌을 소중히 여기고, 구성원들에 칭찬(Praise)과 인정(recognition)을 제공한다는 것을 의미하며, 조직지원은 조직이 구성원들의 복지에 관심을 가지고, 조직구성원들의 불평에 귀를 기울이고, 구성원이 난관에 직면했을 때, 도와주기 위해서 노력하며, 조직구성원을 공정하게 대우하는 것을 말한다.

나) 조직지원의 측정

조직이 개인에게 몰입하고 있는 정도를 나타내고 있는 조직지원의 형성과정을 살펴보면 조직이 조직구성원들의 기여에 가치를 부여하고 그들의 복지에 대해 고려하는 정도와 관련된 조직구성원들의 믿음으로 정의하고, 개인은 조직을 대상으로 몰입하는 반면에, 조직도 개인을 중요시 여기고 있다는 것을 조직구성원에게 보여주어야 한다는 사용자-몰입(employer-commitment)이라는 개념을 제시하고 있다(Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1986). 조직지원은 조직에서 외재적 보상(승진, 임금, 훈련의 기회 부여), 내재적 보상(공정성)을 통해서도 형성될 수 있으며, 상사와 조직구성원간의 관계, 조직에 대한 태도 형성에 많은 영향을 미칠 수 있다(서재현, 2000).

사회적 교환관계에 기초를 두고, 조직지원은 조직구성원이 조직의 목표를 달성하려는 직무관련 행동으로 조직에 보답하려는 조직구성원 의무감을 창출한다(Shore, & Wayne, 1993).

조직지원의 중요한 요소로 차별적인 보상, 조직구성원의 몰입 및 신뢰가 있다. 첫째는 차별적인 보상이다. 이는 조직구성원들이 공식적인 정책에 의한 것 외에 조직으로부터 보상을 받을 때, 조직이 자신들을 지원한다고 생각한다는 것이다. 이러한 차별적인 보상이 조직구성원들로 하여금 인정받고 있다는 지각을 하게 만든다(Shore, & Shore, 1995). 둘째는 조직지원과 관련된 조직구성원들의 믿음을 통한 조직구성원의 몰입이다(Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1986). 조직구성원이 강한 몰입을 지각할 때, 조직구성원들은 동료들과 상호교류를 많이 하게 되고 조직에 더욱 몰입하게 된다(Settoon, Bennett, & Linden, 1996). 셋째는 신뢰이다. 신뢰는 사회적 교환이론의 중요한 요소이다. 조직이 보상을 제공할 것이라는 것을 조직구성원들이 확신하고, 조직도 또한 조직구성원들이 지속적으로 높은 성과를 낼 것이라는 것을 확신할 때, 조직과 조직구성원들 사이에 신뢰가 형성된다(Shore, & Wayne, 1993). 조직이 적절한 보상을 하지 않거나 조직구성원이

업무에 대한 노력을 하지 않는다면 신뢰는 깨지게 된다. 조직이 지원을 제대로 하지 않는다면 조직구성원들은 조직과의 교환관계가 불공정하다고 인식하게 될 것이다(Shore & Wayne, 1993).

조직지원의 측정을 위해 Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch(1986)는 조직지원 척도를 개발하였다. 이 척도는 조직목표 가치 고려, 의견 존중, 성취만족, 직무흥미 조성, 능력적정성 지원 등의 내용에 관련된 36개 문항으로 구성되어 있다.

이종찬(2005)은 Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch(1986)의 연구에 기초하여 조직지원을 직무만족에 대한 관심, 업적에 대한 가치 인정, 능력발휘 지원, 난관에 처해 있을 때의 지원'의 4가지 하위 차원으로 분류하였고 김윤식(2008)은 McMillan(1997)의 연구를 바탕으로 정서적 공감을 하거나 정서 표출을 도와주고 존중과 사랑을 표현해 줌으로써 편안함을 느끼게 하는 정서적 지원과 정보, 지원, 책임 있는 도움, 경제적 도움 등을 제공하는 수단적 지원으로 구분하였다.

3) 조직 경력관리

가) 조직 경력관리의 개념

경력개발은 개인적 측면에서의 경력계획과 조직적 측면에서의 조직 경력관리로 구성되면 경력개발이 이 두 측면을 통합한다(Gutteridge, & Otte, 1983; [그림 II-9] 참조).



[그림 II-9] 경력개발 모형

자료 : Gutteridge, T. G. & Otte, F. L. (1983). Organizational Career Development: State of Practice. Washington D. C.: ASTD Press. p. 7.

조직 경력관리는 경력유효성(career effectiveness)을 향상시키기 위해서 조직이 신중하게 수립한 다양한 정책들과 실무들을 뒷받침해주는 것이다(Orpen, 1994). 여기서 경력유효성이란, 개인과 조직의 경력관리 노력이 결합된 결과이다(서균석, 박동진, 김태형, 김부희, 2003). 시장과 고용환경이 변화함에 따라 조직구성원은 조직 내에서 고용의 안정을 위해 높은 수행과 충성심을 보이는 대신 새로운 일을 맡는데 있어 융통성이 있으며, 조직의 요구에 맞추어 새로운 능력을 개발하는데 기꺼이 노력한다. 조직의 경우도 고용을 보장하지 않는 대신 지속적인 성장과 개발기회를 제공함으로써 고용가능성을 높이하고자 한다(Waterman, Waterman, & Collard, 1994).

이러한 변화에 따라 조직은 개인의 경력목표를 달성하게 하기 위해 경력개발 계획 혹은 제도를 수립하여 운영하며, 경력개발을 위한 자원을 투자하며, 개인을 위해 경력개발에 관한 상담 및 각종 관련 제도를 제공해 주어야 한다(Milkovich, & Boudreau, 1994). 이러한 조직에서의 경력관리는 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직 목표달성에 필요한 개인의 능력을 개발하기 위한 제도를 운용하는 것이

다(서균석, 박동진, 김태형, 김부희, 2003). 이러한 조직차원의 경력관리가 필요한 이유는 조직의 경력관리 정책과 제도 즉, 승진정책, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 관한 상사의 지원과 협조등과 같이 자신의 경력을 위해 구체적인 정책을 효과적으로 조직이 활용하고 있다고 인식할 때, 개인은 조직에 보다 몰입하는 경향이 있기 때문이다(장은미, 1997; Gutteridge, Leibowitz, & Shore, 1993).

Baruch(1999)는 조직이 효과적으로 운용할 수 있는 경력계획 및 관리 기법을 다음과 같이 제시하였다 1) 직무공시(job posting), 2) 공식적인 교육장려, 3) 수평이동제도(직무순환관리), 4) 퇴직예정자 프로그램, 5) 경력소책자 및 경력팜플렛, 6) 이중 경력사다리, 7) 오리엔테이션 혹은 사회화 프로그램, 8) 경력평가 및 개발센터, 9) 공식적 멘토링 제도, 10) 경력워크숍, 11) 경력계획의 기초가 되는 관리기법으로서 성과평가, 경력상담, 직속상관 혹은 인사부서에 의한 경력상담, 경영자 승계계획, 동료평가, 상사평가, 위원회 등에 의한 다면성과평가 시스템, 12) 특수재능 보유자를 위한 프로그램 등의 경력관리 제도로서의 발전 가능성을 인정하였다.

이처럼 경력이라고 하는 것은 한 인간이 한 평생 종사하는 직업을 통하여 그의 동기와 태도가 응집된 직무활동의 연속이라고 할 수 있으며, 조직경력관리는 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직의 목적달성에 필요한 능력을 개발함으로써 불확실한 미래에 대해 적응력을 높이고 구성원의 욕구를 만족시킬 수 있는 장기적인 시각으로 보는 것이다.

나) 조직 경력관리의 측정

경력관리의 주체는 궁극적으로 개인이지만 개인과 조직의 욕구를 합리적으로 조화시켜야 하는 경력관리의 양면성으로 인해 개인과 조직이 공동으로 경력관리를 추진하여야 효과적이다. 최근 기업과 같은 조직에서 경력관리의 목적과 기대효과의 성취를 위해 조직 차원에서 적극적인 경력관리에 관심을 기울이고 있는데, 이러한 조직 차원의 경력관리는 조직 구성원들이 경력을 관리

할 수 있도록 격려하며, 그 과정에서 조직목표와 개인의 경력관리의 목표를 함께 달성해 나가는데 필요한 제도를 운영하는 것을 의미한다.

이 연구에서의 조직 경력관리는 이러한 조직 차원의 경력관리 또는 경력개발에의 개입을 의미하는 것으로서, 조직 구성원이 조직 내외에서 자신의 역량을 강화할 수 있도록 조직이 지원하는 총체적 과정이라 할 수 있다.

Williams(1983)는 조직의 경력관리지원과 관련한 문헌과 미국훈련개발협회 경력개발 집행위원회의 관련 문헌을 종합하여 이상적인 경력관리제도가 갖추어야 할 구성요소를 4가지로 제시하였다. 첫째, 조직 구성원에게 유용한 정보를 제공하는 것이다. 조직 구성원에게 유용한 정보는 조직 구성원 자신과 관련한 정보와 조직과 관련한 정보를 포함한다. 둘째, 조직에 유용한 정보를 제공하는 것이다. 조직에 유용한 정보는 조직 자체 개발 정보, 조직 구성원 관련 정보를 포함한다. 셋째, 각종 정보의 획득, 교환, 유지수단이다. 여기에는 조직 구성원에 대한 인사자료, 경력개발 프로그램, 인력계획-양적, 질적 파악, 감독자/조직 구성원과의 관계, 인사부서의 경력상담, 해외전문가의 상담기회, 경력지도자, 정보교환 모체, 상부 관리 층과의 대화, 경력 워크숍, 경력세미나, 승진, 이동체계의 명시, 개발기회, 의견청취 제도, 보상제도 등이 포함된다. 넷째, 정보유통에 필요한 조직 분위기이다. 여기에는 경력관리제도의 설계와 개편에 대한 계속적 참여의사, 경력관리제도에 대한 의견교환 의사, 높은 수준의 신뢰성 확보를 위한 개방성, 정직성, 상호관심, 경력관리제도 및 기타 제도와 관련한 원활한 정보유통, 현실에 기초한 욕구와 기대의 능동적 참여 등이 포함된다.

Rothenbach(1982)는 경력관리지원의 구성요소를 경력기회의 공정성, 부하의 경력개발에 대한 상사의 관심, 경력기회에 대한 조직 구성원의 인식, 경력개발에 대한 조직 구성원 스스로의 관심, 경력만족 등으로 제시하였다. 이러한 구성요소의 제시를 통해 Rothenbach(1982)는 경력관리 제도를 설계하고 실시함에 있어서는 조직 구성원 집단 간에 나타나는 특정 욕구를 고려해야 하며, 조직 구성원 간의 태도의 차이를 나타내는 집단의 존재를 무시하면 제도 운영의

효과와 성공률이 격감된다는 것을 지적하였다.

이러한 구성요소를 가지는 조직의 경력관리에 관하여 Sturges, Guest, & Conway(2002)는 조직의 공식적 경력관리와 비공식적 경력관리로 구분하여 조직 경력관리를 측정하였다. 그러나 이 도구에서는 상사의 경력관리 지원과 관련한 문항이 포함되어 있다. 이 연구에서는 조직 수준의 경력관리 수준을 나타내고 있기 때문에 상사와의 관계 등과 같이 조직 내에서 다르게 나타날 수 있는 특성들을 제외할 필요가 있다.

3. 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성 변인의 관계

가. 주관적 경력성공과 개인 특성 변인의 관계

1) 성실성

성실성은 대부분의 직무 수행을 예측하는 변인이며, 선행연구 결과들이 이를 입증하고 있다. 많은 선행연구에서 성실성과 직무성과는 정적인 상관을 나타낸다고 하고 있다. Barrick, & Mount(1991)의 연구에 따르면 성실성과 직무성과, 훈련성취도, 인사자료 등 모든 준거 간에 .21 ~ .23의 유의미한 타당도를 나타내었다. 또 Salgado, & Rumbold(1997)의 연구에서 성실성이 영업실적(.21), 및 상사고과(.29)와의 상관이 유의미했다. 또 Vinchur, Schippmann, Switzer, & Roth(1998)는 성실성의 하위요인인 성취와 상사평정(.25), 영업실적(.41) 간의 관계가 높았다고 보고했으며, 이는 성실성이 높은 사람은 신뢰할만하고 책임감이 강하여 양질의 업무관계를 형성한다(Mount, Barrick, & Stewart, 1988)는 것을 말한다. 즉, 책임감 있는 업무태도, 계획적 과업수행, 신뢰성 있는 행동 등은 과업뿐만 아니라 상사 및 부하를 포함한 직장동료들과의 관계에 있어서도 긍정적인 자세와 성실한 태도를 보인다는 것이다. Tett, Jackson, & Rothstein(1991)의 연구에서 성실성과 직무수행 간에 타당도 계수가 다소 작기는 했으나 성실성이 유의미한 예측 요인으로 밝혀졌다.

또한, 성실성이 높은 사람은 직무몰입이 높고, 이 그 자체로부터 내적인 만족에 보다 관심이 높으며(김서영, 2007; Barrick, & Mount, 1993), 일반적인 업무와 관련해서 더 좋은 공식적(임금이나 승진 등), 비공식적(인정, 존경, 성취 등) 업무 보답을 이끌어 내기 때문에 직무만족과 관련이 있다(Organ, & Lingl, 1995).

따라서 직무성과 및 직무몰입이 주관적 경력성공과 유사하다고 판단했을 때, 성실성 성향이 강할수록 경력만족과 삶의 만족, 고용가능성을 높게 인지할 것이라 생각할 수 있다.

2) 주도성

목표를 추구하는 것은 긍정적인 자기변화와 성장을 이루기 위해 적극적으로 행동하는 것을 의미하며, 목표를 추구할 때, 자기 주도적인 과정이 중요한 역할을 한다(Wadsworth, & Ford, 1983).

또한 Deci, & Ryan(1985)에 의하면 자율적 동기성향이 강한 사람은 자기 주도적이고 도전적이면 흥미로운 활동을 추구하고 자신의 행동에 대한 책임을 기꺼이 지려한다. 반면, 통제적 동기성향이 강한 사람은 보상이나 타인의 통제에 의존적이며, 자신이 원하는 것보다 타인의 요구에 민감하게 반응한다.

Frese, Fay, Leng, Hilburger, & Tag(1997)는 주도적인 사람들은 그들의 경력을 발전시킬 수 있도록 기회를 제공하는 작업 환경을 선택하고, 창조하며, 영향을 주는데 있어 주도적이기 때문에 주도성이 경력성공의 가능성을 높일 수 있다고 제안하였다. Thomas, Hu, Gewin, Bingham, & Yanchus(2005)의 연구에 따르면 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 모두를 예측하는데 있어서 주도성이 강한 관계를 가진다고 했다. 이 연구에서는 개인이 의도적이고 직접적으로 그들의 환경에 영향을 줄 수 있고, 이를 통해 더 쉽게 성공적인 직무수행을 달성할 수 있기 때문에, 주도성이 객관적 경력성공보다는 주관적 경력성공을 더 잘 예측한다고 했다.

부동산 중개인을 대상으로 한 연구에서 Crant(1995)는 높은 주도성을 가진 사람일수록 더 높은 업무수행, 즉 더 많은 집을 계약하고 중개 수수료를 벌었다고 했다. 특히, 이 연구에서는 Bateman, & Crant(1993)가 밝힌 것처럼 성격 5요인 중 성실성과 외향성을 통제한 후에도 주도성은 직무수행을 고유하게 설명하는 변량이 있는 것으로 나타났다.

Seibert, Crant, & Kraimer(1999)의 연구에서 주도성이 높은 개인은 경력성과가 높다고 했으며, 주도성을 가지고 있는 조직구성원들은 기회를 찾을 수 있으며, 성공을 위해 행동하고, 의미 있는 변화를 기다릴 줄 안고 했다. 반면에 주도성이 낮은 조직구성원은 수동적이고 반작용적인 성향을 나타내며, 주어진 환경에 순응하는 특성을 가지고 있다.

또한, Frese, Fay, Leng, Hilburger, & Tag(1997)는 주도적인 사람들은 그들의 경력을 발전시킬 수 있도록 기회를 제공하는 작업환경을 선택하고, 만들고 영향을 주는데 있어서 주도성을 가지기 쉽기 때문에 경력성공의 가능성을 높일 수 있다고 했다. 그리고 주도성이 높은 개인은 주도성이 낮은 개인보다 더 명확한 경력계획을 가지며, 해당 경력계획을 실행하는 빈도와 정적인 관계를 가진다고 했다.

이처럼 여러 연구에서 주도성은 개인이 주도적으로 주어진 직무에 참여하고 몰입하게 함으로써 개인이 주관적으로 인식하는 경력성공에 정적인 영향을 준다고 밝히고 있다.

3) 경력관리행동

경력계획과 전략의 실행이 경력성공에 미치는 영향에 관한 선행연구에서는 개인의 경력계획과 경력자기관리(Career self-management)는 주관적 경력성공과 긍정적인 관계(Abele, & Wiese, 2008; De Vos, & Soens, 2008; King, 2004; Noe, 1996; Orpen, 1994; Raabe, Frese, & Beehr, 2007)가 있음을 보여주고 있다. Orpen(1994)는 개인의 경력관리(경력계획)은 임금성장, 승진, 경력성과, 경력만족 모두와 정적인 상관관계를 나타내고 긍정적인 영

향을 미친다고 하였다. 또 Thomas, Lillian, Kelly, & Daniel (2005)의 연구에서도 경력계획은 객관적 경력성공의 지표인 임금과 유의미한 정적 상관을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 주관적 경력성공 지표인 경력만족과는 같은 인적자산 변인 군에 포함된 것들 중에 가장 높은 상관을 가지는 것으로 나타났다. Wayne, Liden, Krimer, & Graf(1999)의 연구에서도 경력계획과 경력성공은 정적인 관계를 갖는 것으로 나타났다. Abele, & Spunk(2009)는 경력향상목표가 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 것을 종단연구를 통해 검증하였다. 정혜원(2000)은 경력계획이 조직 구성원의 태도에 미치는 영향과 경력몰입에 대한 매개효과를 분석하였는데, 연구결과 경력계획을 적극적으로 수립하는 구성원일수록 경력몰입의 수준이 높다고 했다.

메타연구에서도 개인의 경력관리행동과 주관적 경력성공 및 객관적 경력성공 간에 모두 긍정적인 관계를 지지하는 결과를 발견했다(Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). 구체적인 경력관리행동의 내용에 관한 연구에서도 자기추천(selfnomination)(장은주, 박경규, 2004, 2005), 네트워크 구축(Collins, 1983; Forret, & Dougherty, 2004; Higgins, & Kram, 2001; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001) 등은 주관적 경력성공과 객관적 경력성공을 예측하는 요인으로 확인되었다(이동하, 2007).

4) 경력정체성

경력정체성은 경력 경로 과정에서 개인적 목표와 열망을 제공해 주면서 경력과 관련된 경험에 대해 과거, 현재, 미래에 대해 의미를 부여하고 지속적인 상태를 유지하도록 해준다(Fugate, Kinichi, & Ashforth, 2004). 더욱이 인생의 복잡하고 혼란스러운 상태에서 자신의 과거 경험들을 재구성하여 비판적인 관점으로 직업적 가치를 볼 수 있는 기반을 제공한다. 경력정체성의 인지적 속성은 지식, 스킬, 능력 등의 개인적 차별성을 융화시켜 고용가능성을 증대시키고 경력기회를 탐색할 수 있도록 한다. 또한 경력정체성은 환경과 상호작용을 통해 자신의 이미지를 반영해 나간다. 경력정체성이 강한 사

람은 자신의 경력에 자원을 집중하여 객관적 경력성공 뿐만 아니라 주관적 경력성공에 이를 수 있게 한다(Valcour, & Ladge, 2008).

또한 경력정체성은 개인의 경력성공을 위해 경력과정에서 가치를 부여하고 자기주도적으로 경력관리를 할 수 있도록 방향을 제시해 준다(Hall, 2002; Hall, & Chandler, 2005).

그리고 경력정체성은 Eby, Butts, & Lockwood(2003)가 제시한 경력 동기, 개인적 의미, 가치 등의 속성을 포함하는 'Knowing-why' 역량을 반영함으로써 내면의 동기를 유발하게 하여, 시간, 에너지, 관심 등 개인적인 자원을 집중시켜 자신이 원하는 경력목표를 이를 수 있도록 한다. 경력정체성이 강한 사람은 자신의 경력에 자원을 집중하여 객관적 경력성공 뿐만 아니라 주관적 경력성공에 이를 수 있게 한다(Valcour, & Ladge, 2008; Rothbard, & Edwards, 2003). 또한, 경력정체성이 경력의사결정 및 경력성공을 위해 중요하게 작용하면서 경력정체성은 자신이 설정한 경력 목적을 위해 동기부여를 제공해주며 개인적 정체성을 촉진하는 역할을 수행한다(Hall, & Chandler, 2005)는 .

이처럼 선행연구들에서 경력정체성과 주관적 경력성공이 정적인 관계를 보이고 있다고 하기 때문에 경력정체성이 강한 사람은 주변 환경의 자원을 집중하여 활용함으로써 주관적 경력성공 수준이 높다고 할 수 있다.

5) 경력적응성

현재와 같이 고용에 있어서 불안정성의 시대에서 경력 성공을 위해 경력 적응성은 매우 중요한 역량이라고 할 수 있으며(Hall, 2004), 자신과 주변의 환경을 개척하는 의지와 관련이 있다고 할 수 있다(Savickas, 1997). 경력적응성이 강한 사람은 불확실한 상황에서 인내력이 있으며 조직의 경계를 뛰어넘는 새로운 상황에서도 침착성을 잃지 않는 성향을 가지고 있다. 더욱이 조직에서 새로운 직무, 재고용의 경우 등 불안정한 상황에서 보다 다양한

기회를 탐색할 수 있다(O'Connell, McNeely, & Hall, 2008).

경력적응성이 높은 사람은 목표설정, 주도적인 노력을 통해서 심리적 성공에 이를 수 있으며, 불확실한 환경에 잘 적응하는 사람이 오늘날과 같이 변화하는 경력 상황에 보다 잘 대처할 수 있다(Hall, & Chandler, 2005). 또한, 경력적응성은 지속적으로 변화하는 직업 환경에서 조직의 성과와 개인의 경력성공에 중요한 요소로 작용한다(Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000).

경력적응성이 강한 사람은 공식적 학습뿐만 아니라 비공식적 학습을 통해 자신의 지식, 기술, 태도 등 새로운 환경에 필요한 역량을 신속히 배양할 수 있으며 경력 성공에 중요한 요인으로 작용한다(Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000).

6) 개인-조직 적합성

조직 적합성과 직무만족, 조직몰입 등과 관련된 연구로 Mount, & Muchinsky(1978)의 연구가 있는데, 이들은 개인과 조직의 특성이 유사하여 조직 적합성이 향상되면 만족도는 증가하고 스트레스는 최소화되며, 높은 수준의 조직 적합성은 조직구성원을 유지하고 조직에 대한 그들의 몰입을 높임으로써 결과적으로 조직구성원의 만족을 증가시키면서 기업의 경쟁우위를 가져오게 하는 주요 수단으로 인식된다고 했다(박원우, 고수경, 2006; Mowday, Steers, & Porter, 1979).

개인조직간 가치 적합성과 조직의 선택, 선택 이후의 조직몰입, 직무만족, 이직의도는 서로 관련이 있으며, 개인 조직간 적합성은 직무특성을 통제된 상황에서 개인이 취업하려는 조직의 선택에 중요한 영향을 미치며, 취업 이후 개인의 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을, 이직의도에는 부정적인 영향을 미친다(Cable, & Judge, 1996).

결국, 조직 안에서 개인이 조직과의 적합성을 인지하게 되면 조직에 몰입하게 되면서 직무만족이 증가하고 반대로 이직의도는 감소하게 된다. 결국, 개인-조직 적합성이 개인의 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 준다는 것을 알 수 있게 한다.

7) 개인-직무 적합성

많은 경험적 연구들은 높은 수준의 개인-직무 적합성이 여러 가지 긍정적인 결과를 나타낸다고 보고하고 있다. 개인-직무 적합성은 직무수행, 직무만족 및 조직몰입과 같은 경력관련 태도와 긍정적인 상관이 있음을 많은 연구에서 언급하고 있다(장은주, 2003; Lauver, & Kristof-Brown, 2001; O'Reilly, Chatman, & Calswell, 1991; Vancouver, & Schmitt, 1991). 여러 연구 결과를 토대로 자신의 능력 및 적성과 맞는 일은 높은 업무성과 뿐만 아니라 심리적인 만족감을 줄 수 있으므로 개인-직무 적합성은 경력만족 및 경력성공에 유의한 변인임을 알 수 있다.

이 외에도 이재규, 조영대(1994)는 개인특성과 직무특성이 적합할 때, 조직구성원은 외재적 동기부여와는 무관하게 높은 직무만족과 직무성과를 가져온다고 하였고, Caldwell, & O'Reilly(1990)의 연구에서는 개개인의 능력이 직무와 일치할 때, 조직구성원의 만족도와 성과에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 또한 Kristof-Brown(1996)의 연구에서도 개인-직무 적합성은 직무만족에 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과를 토대로 볼 때, 개인이 자신의 능력 및 적성에 적합한 직무를 수행하는 것은 업무성과를 높일 뿐만 아니라 개인의 심리적인 만족감 및 성공에 대한 인식에도 정적인 영향을 준다. 결국 개인-직무적합성 또한 경력만족, 직무만족 등 주관적 경력성공에 매우 유의한 변인임을 알 수 있다.

나. 주관적 경력성공과 조직 특성 변인의 관계

1) 조직문화

조직문화는 문화의 구성요소를 두 가지 축에 의해 분류하여 네 가지로 나누는 것이 일반적이라고 할 수 있다. 개인이 느끼는 조직문화의 유형에 따라 경력만족이나 직무만족 등에 영향을 미치고 더 나아가 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미친다고 한 연구들이 많이 있다. 특히 개인의 특성에 따라서 다양한 조직문화가 존재할 수 있으며(하정은, 2009), 관계지향적인 조직문화가 반영되면 구성원의 주관적 경력성공에 대한 상사 지향적 정치적 행동성향이 영향을 끼친다. 또한 조직문화의 유입수준이 낮을수록 주관적 경력성공이 높다(현정민, 2009).

조직문화와 직무만족의 관계에서 조직문화 유형의 모든 요인이 직무만족에 유의미한 영향을 주고 있다(하성호, 최수일, 2009). 또한 조직문화와 경력변경의도의 관련성을 검증한 결과 조직문화는 경력만족과 고용안정에 대해 유의한 영향을 미친다고 하고 있다(이은준, 2009).

조직문화는 경영전략, 조직구조, 인적자원관리시스템, 정보시스템, 신제품 개발관리 등의 조직행동 차원의 조직역량을 효과적으로 설명해줄 수 있기 때문에, 조직문화가 구성원의 기본적인 태도와 행동을 결정하는데 영향을 주는 중요한 요인 중의 하나라는 데는 논란의 여지가 없다. 공유된 가치는 조직을 한정된 단위로 유지시킴과 동시에 조직에 정체성을 부여한다. 그리고 공유된 가치는 구성원들 간의 의사소통을 원활하게 하고 협력을 촉진시킨다. 또한, 공유된 신념과 기대는 구성원의 태도와 행위에 대한 규범으로 작용하여 조정과 통합을 용이하게 한다. 마지막으로 조직구성원에게 기대되는 행위 패턴과 조직이 지향하는 바를 암시하므로, 구성원의 행위에 대한 지침과 정당성을 부여한다(김호정, 2002). 결국, 조직문화가 구성원의 태도(주관적 경력성공) 및 행동에 영향을 미친다고 할 수 있다.

서인덕(1986)의 연구에서 관계지향문화가 개인의 조직몰입을 높인다고 하고 있으며, 김호정(2002)은 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화가 개

인의 조직몰입을 높인다고 하고 있으며, 관계지향문화와 변화지향문화는 직무만족에도 긍정적인 영향을 준다고 하였다.

과업지향 문화에서 성과를 지나치게 강조하는 경향은 구성원들로 하여금, 조직에 대한 방어적인 태도와 개인적인 행동을 취하게 한다(한주희, 황원일, 박석구, 1997). 이런 방어적인 태도는 조직에 대한 애착과 주인의식을 고취시킬 수 없어 조직의 목표 및 추구가치에 대한 긍정적 믿음을 갖지 못하게 만들기 때문에 과업지향 문화가 개인의 주관적 경력성공 수준을 떨어뜨릴 것이다.

변화지향문화에서 구성원은 하고 싶은 일에 도전하고 창의성을 발휘하는데 필요한 조직의 최대 지원을 받기 때문에, 조직과의 일체감도 형성하고, 조직의 변화와 혁신적인 활동에 대한 자율적인 업무수행이 가능하다(한주희, 황원일, 박석구, 1997). 자율적인 업무수행은 직무에 대한 긍정적인 정서를 가지게 함으로 변화지향문화는 개인의 주관적 경력성공을 향상시킬 것이다.

관계지향문화에서 구성원들은 신뢰, 팀워크를 통한 참여, 충성, 사기 등을 중요시하는 특성들은 조직에 대한 관심을 증대시키고, 책임감과 자긍심을 향상시켜서 주인의식을 갖게 한다. 구성원의 주인의식이 고취되면 자율적인 업무수행이 가능하게 된다. 이러한 구성원들은 조직에 대해 보다 높은 관심을 보임으로써, 조직의 목표 및 추구가치에 대해 긍정적인 믿음이 강화되기 때문에 관계지향문화는 개인의 주관적 경력성공 수준을 높일 것이다 (Denison, & Mishra, 1995).

위계지향문화에서 공식적인 명령과 규칙, 집권적인 통제와 안정지향성을 강조하는 과료제의 가치와 규범을 반영하는 특성들은, 구성원들의 통제를 강화하게 만들어, 동기부여와 열정을 떨어뜨린다. 구성원의 동기부여가 떨어지면, 조직의 목표 및 추구가치에 대한 긍정적인 믿음을 갖지 못하기 때문에 위계지향문화는 개인의 주관적 경력성공 수준을 떨어뜨릴 것이다.

2) 조직지원

조직지원은 조직구성원들이 조직에 의해 처우를 받는 것을 평가하는 것이다. 그리고 그들은 나중에 자신들의 노력에 따른 보상을 평가하기 위해서 조직지원을 지각한다. 그러므로 조직이 조직구성원들을 잘 대우하고 그들의 노력에 대해 가치를 부여하여 보상하는 정도에 따라서 종업원들은 조직의 목표를 달성할 수 있도록 더 많은 노력과 헌신을 한다(Settoon, Bennett, & Liden, 1995; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1977).

높은 조직지원은 조직에 대한 정서적 몰입을 강화시키고, 조직에 대한 노력을 증대시키는 한편, 조직이 구성원들의 기여와 복지에 거의 가치를 두지 않는다는 것이 반복적으로 지각된 경우 조직구성원들은 조직에 대한 책무지각을 감소시키게 된다(Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997).

3) 조직 경력관리

경력계획은 개인이 자기 결정적이고 직무생활에 대한 통제를 할 수 있게끔 만들어주고 지속적인 경력단계를 통해 업무-직무-조직-산업 간의 이동성을 촉진시켜주며, 각 인생 단계마다의 개인성장을 원활하게 하고 유의미한 작업외적 역할의 발달을 촉진시켜주기 때문에 중요하다(Aryee, & Debrah, 1993).

Ginzberg, & Barondi(1992)는 조직에서 제공하는 경력기회와 개인이 추구하는 경력욕구가 적합하게 대응될 때, 보다 높은 직무만족과 경력만족을 보이며 이직이 낮다고 하였다.

김희경(2005)은 경력계획의 속성과 경력만족의 모형에서 경력계획이 구체적일수록 경력만족도가 높다는 결과를 얻었다. 장은주, 박경규(2005)는 금융기관 종사자를 대상으로 한 연구에서 경력만족과 고용가능성을 주관적 경력성공으로 간주하고 이에 영향을 미치는 요인을 밝혔는데, 경력만족에 영향

을 미치는 요인으로 직무지향적 정치적 행동, 개인-직무 적합성과 상사 지원으로 나타났고, 고용가능성에 영향을 미치는 요인으로 성장욕구, 개인-직무 적합성, 비공식적 네트워크로 나타났다. 특히 개인-직무 적합성은 경력만족과 고용가능성 모두에 가장 크게 영향을 미치는 변수로 나타났다. 개인의 경력계획 및 경력전술에 비해 조직의 경력관리 노력이 경력성공에 더 큰 영향을 미쳤다(서균석, 박동진, 김태형, 김부희, 2003).

선행연구에서 개인의 주관적 경력성공을 위해서 단순히 경력계획을 세우기만 하는 노력보다 자신의 경력을 전술적으로 관리할 수 있는 실천적 행동력을 갖추도록 지원하는 것이 더욱 필요하다는 것을 말하고 있다.

<표 II-5> 변인 간의 관계 종합

변인관계	선행연구
성실성 → 주관적 경력성공	김서영. (2007), 장은주, 박경규(2005), Barrick & Mount(1991), Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993), Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998), Organ, D. W., & Lingl, A. (1995), Salgado, J. F., & Rumbo, A. (1997), Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991), Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. III, & Roth, P. L. (1998)
주도성 → 주관적 경력성공	Bateman, & Crant(1993), Crant(1995), Deci, & Ryan(1985), Frese, Fay, Leng, Hilburger, & Tag(1997), Seibert, Crant, & Kraimer(1999), Thomas, Hu, Gewin, Bingham, & Yanchus(2005)
경력관리행동 → 주관적 경력성공	장은주, 박경규(2004, 2005), Abele, & Wiese(2008), Collins(1983), De Vos & Soens(2008), Forret, & Dougherty(2004), Higgins, & Kram(2001), King(2004), Ng, Eby, Sorensen, & Feldman(2005), Noe(1996), Orpen(1994), Raabe, Frese, & Beehr(2007), Seibert, Kraimer & Liden(2001)
경력정체성 → 주관적 경력성공	Fugate, Kinichi, & Ashforth(2004), Hall(2002), Hall, & Chandler(2005), Rothbard, & Edwards(2003), Valcour, & Ladge(2008)
경력적응성 → 주관적 경력성공	Hall, & Chandler(2005), O'Connell, McNeely, & Hall(2008), Plamondon(2000), Pulakos, Arad, Donovan, & Savickas(1997)

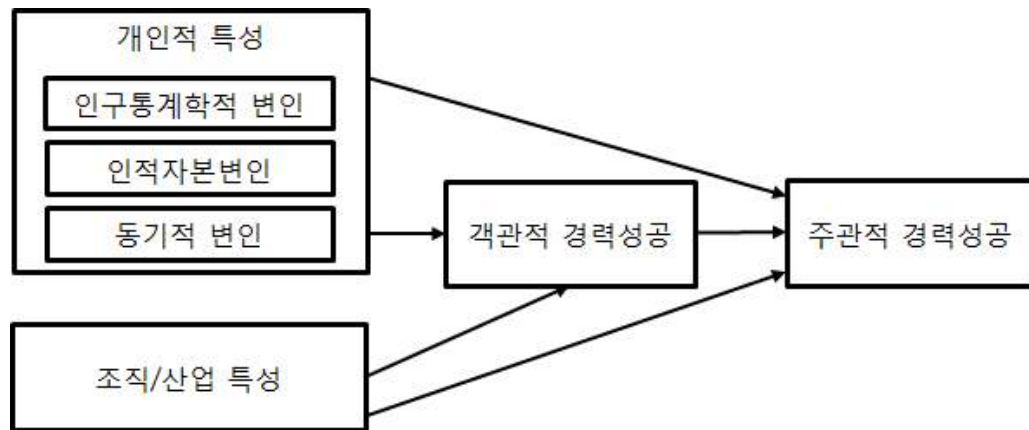
<표 계속>

<표 II-5> 계속

변인관계	선행연구
개인-조직 적합성 → 주관적 경력성공	박원우, 고수경(2006), Cable, & Judge(1996), Mowday, Steers, & Porter(1979)
개인-직무 적합성 → 주관적 경력성공	이재규, 조영대(1994), 장은주(2003), Caldwell, & O'Reilly(1990), Kristof-Brown(1996), Lauver & Kristof-Brown(2001), O'Reilly, Chatman, & Calswell(1991), Vancouver, & Schmitt(1991)
조직문화 → 주관적 경력성공	김호정(2002), 서인덕(1986), 이은준(2009), 하성호, 최수일(2009), 하정은(2009), 한주희, 황원일, 박석구(1997), 현정민(2009), Denison, & Mishra(1995),
조직지원 → 주관적 경력성공	Settoon, Bennett, & Liden(1995), Einsenberger, Cummings, Armeli, & Lynch(1997), Wayne, Liden, Kraimer, & Graf(1977)
조직경력관리 → 주관적 경력성공	김희경(2005), 서균석, 박동진, 김태형, 김부희(2003), 장은주, 박경규(2005), Aryee, & Debrah(1993), Ginzberg & Barondi(1992)

다. 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 상호작용 관계

이 연구에서 지금까지 선행연구를 고찰한 결과 개인의 주관적 경력성공은 개인적 요인뿐만 아니라 조직의 특성에 의해서도 영향을 받는다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 Judge, Cable, Boudreau, & Bretz(1995)의 연구에서도 유사하게 나타나고 있다. 그들은 연구에서 개인적 특성과 조직/산업 특성은 객관적 경력성공을 통해서 주관적 경력성공에 영향을 주기도 하지만, 직접적으로 주관적 경력성공에 영향을 주고 있다고 말하고 있다.



[그림 II-10] 경력성공의 개념모델

자료 : Judge et al. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personal Psychology*, 48(3), 485-519.

이러한 연구결과에 덧붙여 개인 및 조직 특성이 주관적 경력성공에 직접적으로 영향을 미치는 것뿐만 아니라 개인 특성 및 조직 특성이 상호작용을 통해 주관적 경력성공에 영향을 미칠 수 있다고 생각할 수 있다. 이는 개인의 태도 및 인식이 조직의 환경 및 특성에 의해 지속적으로 영향을 받으며, 조직생활에 필요한 태도, 행동, 규범에 관한 정보를 조직으로부터 받기 때문에 가능하다. 이에 더하여 개인은 조직생활에 필요한 태도, 행동, 규범에 관한 정보를 능동적으로 탐색하고 내재화한다(Greenhalgh, & Rosenblatt, 1984). 개인은 이러한 탐색과 내재화 과정을 통해 경영환경을 이해하고 예측하며, 통제하게 되고 미래 상황에 대한 불확실성을 감소시킨다. 이러한 일련의 개인의 행동 및 태도와 관련하여 Bell, & Staw(1989)는 환경에 대한 개인의 예측능력이 조직에서의 경력성공에 매우 중요한 역할을 한다고 했다.

이와 같이 개인은 조직에서의 다양한 환경으로부터 영향을 받고 또 그 환경에 대한 통제를 시도하게 되며 조직 환경과의 끊임없이 상호작용을 통해 경력을 발달시키고 자신의 경력에 대한 인식과 태도를 형성하게 된다. 따라서 개인의 주관적 경력성공에 미치는 개인 특성과 조직 특성의 상호작용에

따른 효과를 고찰할 필요가 있다.

개인과 조직 간의 부합은 개인의 역할 갈등과 같은 역할 스트레스를 감소시킬 수 있기에 높은 수준의 수행을 이끌어 낼 수 있으며 개인의 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등과 상관이 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 개인 특성이 개인의 주관적 경력성공에 미치는 영향은 조직 특성에 따라 차이가 날 것으로 예측할 수 있다. 다시 말해, 조직의 특성은 개인의 주관적 경력성공의 인식에 직접적인 영향을 미치기도 하지만, 개인의 경력관리행동, 경력역량, 개인-조직 적합성 등의 개인 특성 변인과 상호작용을 통해 주관적 경력성공에 간접적인 영향을 미치게 된다.

선행연구에서도 경력성공과 개인적 특성과 조직/산업특성을 함께 다루는 연구들이 있는데, 그 대표적인 연구로 Judge, Cable, Boudreau, & Bretz(1995)의 연구가 있다. Judge, Cable, Boudreau, & Bretz(1995)는 경력성공에 대한 개념적 모델을 제시하면서 개인적 특성과 조직/산업특성의 관계를 제시하였다.

이러한 관계를 통하여, 가령, 개인의 경력역량 수준이 높게 나타나는 동시에 조직지원, 조직의 경력관리 등의 수준이 높게 나타난다면 개인의 주관적 경력성공은 더욱 높게 나타날 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구모형

이 연구의 목적은 대기업 근로자의 주관적 경력성공과 개인특성 및 조직특성의 위계적 관계를 구명하는 데 있다. 연구에서 설정한 종속변인은 주관적 경력성공이며, 독립변인은 주도성, 성실성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 조직문화, 조직지원, 조직경력관리이다.

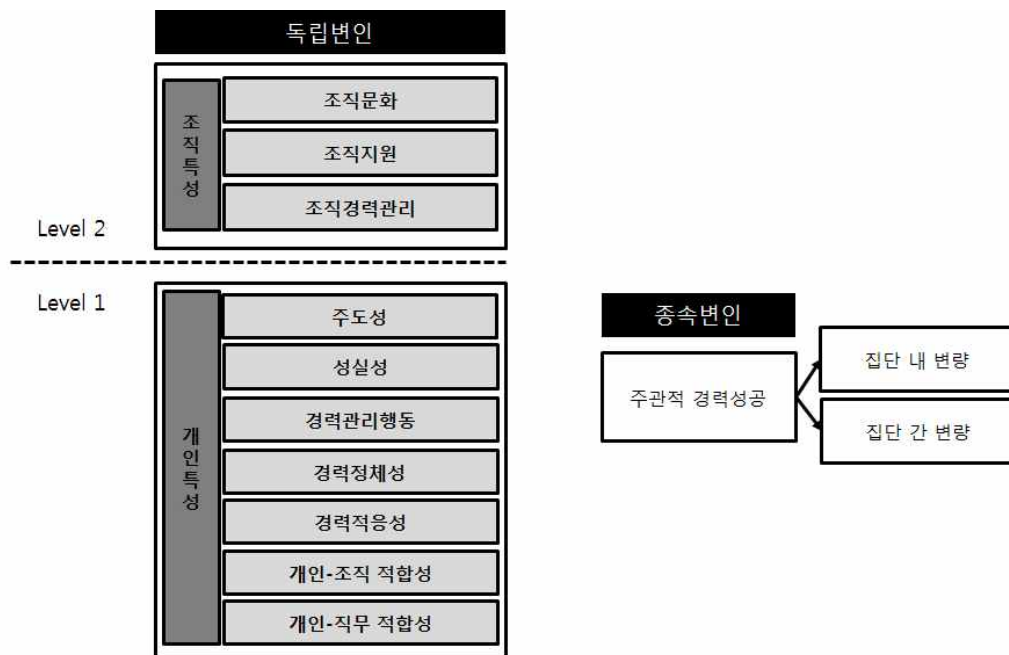
대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인특성 및 조직특성을 통합적으로 구명함에 있어서 개인 특성은 개개인 각자를 분석단위로 한다는 점과 조직 특성은 각 조직을 분석단위로 한다는 점에서 개인수준(Level 1)과 조직수준(Level 2)라는 위계적 수준으로 구분된다.

이러한 특성으로 대기업 사무직 근로자의 개인 특성인 성실성과 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성은 개인마다 서로 다른 수준을 가지게 되는 반면, 조직문화에 해당하는 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화, 그리고 조직지원, 조직 경력관리는 비록 개개인이 개별적으로 응답한 점수일지라도 개인이 속한 조직의 특성을 반영한다는 점에서 타 조직에 속한 개인의 점수와는 독립적인 특성을 갖는다(Raudenbush, & Bryk, 2002). 이에 따라 개인 특성 변인에 해당하는 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성은 개인별로 고유한 값을 가지는 자료로 분석하는 한편, 조직 특성 변인에 해당하는 조직문화, 조직지원, 조직경력관리는 조직별로 하나의 값을 갖는 자료로 분석하였다.

이 연구에서는 개인 특성과 조직특성과 같이 위계적인 구조로 이루어진 변인 간의 관계 분석을 위해 위계적 선형모형 분석(Hierarchical Linear Model: HLM)의 기초모형(Null Model), 중간모형(Mean Model), 연구모형

(Explanatory Model)을 순차적으로 설정하여 적용하였다.

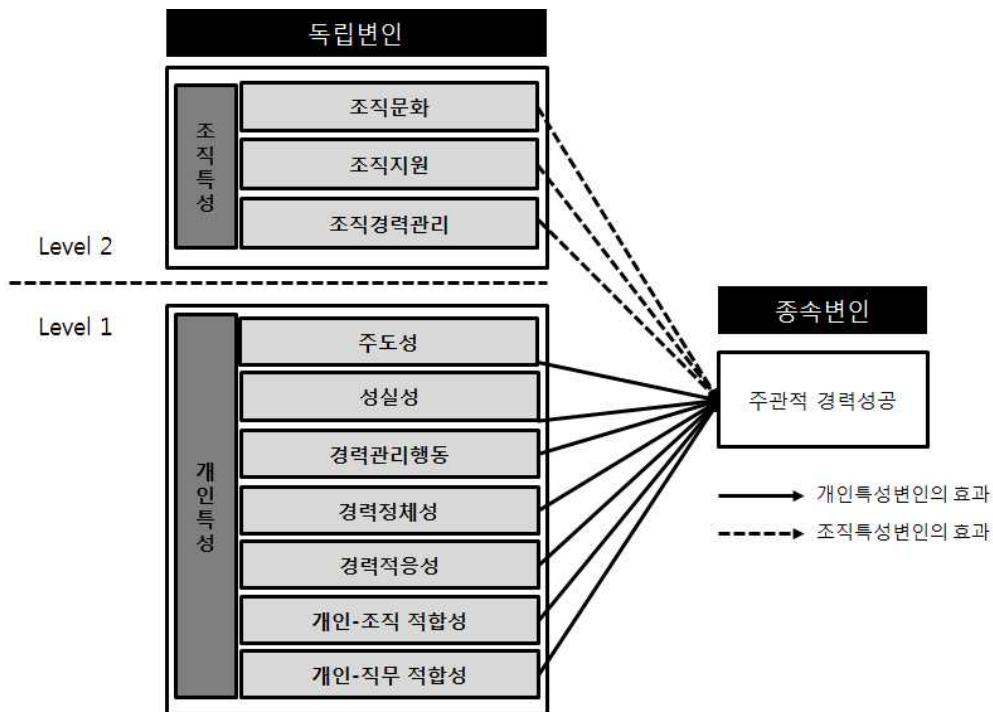
먼저, 기초모형은 집단 내 모형과 집단 간 모형에 독립변인을 투입하지 않고 종속 변인인 주관적 경력성공과 집단 구분만 있는 최소 모형이 해당한다. 기초모형은 다음 [그림 III-1]과 같다. 이를 통해 주관적 경력성공에 대한 개인 수준 및 조직 수준의 변량을 분할하고 집단 내 상관계수(ICC)를 도출함으로써 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력 성공이 조직에 따라 차이가 있는지를 구명하였다.



[그림 III-1] 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직수준의 변량 분할을 위한 HLM 기초모형

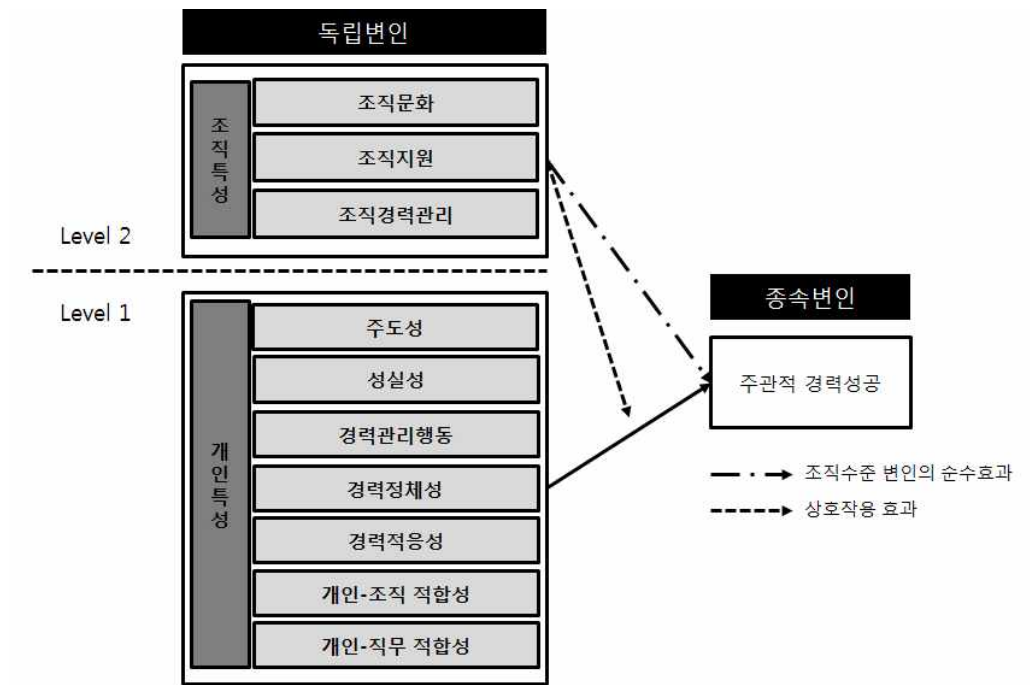
다음으로 중간모형(Mean Model)은 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 효과를 구명하기 위한 것으로 다음 [그림 III-2]와 같다. 개인 특성 변인인 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직적합성, 개인-직무적합성 변인을 투입하여 설명 변량을 산출하는 모형과 조직문화(관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화, 과업지향문화), 조

직지원, 조직 경력관리 변인을 투입하여 설명 변량을 산출하는 모형에 해당한다.



[그림 III-2] 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 효과 분석을 위한 HLM 중간모형

마지막으로, 연구모형(Explanatory)은 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 순수 효과를 구명하고 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직특성 변인의 상호작용 효과를 구명하기 위한 것으로 [그림 III-3]과 같다. 집단 내 모형에 개인 특성 변인인 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직적합성, 개인-직무적합성 변인을 투입하고 집단 간 모형에는 조직문화(관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화, 과업지향문화, 조직지원, 조직 경력관리 변인을 투입한 모형이다.



[그림 III-3] 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 순수효과 및 개인 특성과 조직 특성 변인의 상호작용 효과 분석을 위한 HLM 연구모형

2. 연구대상

이 연구는 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 특성 및 조직 특성의 위계적 관계를 구명한다는 목적에 따라 연구의 대상은 우리나라 대기업 사무직 종사자에 해당한다.

이 연구의 연구대상 설정을 위해서는 먼저, 대기업의 범위를 정할 필요가 있다. 대기업을 분류하는데 주로 사용하는 방법은 중소기업기본법 제2조에 근거하여 업종별로 상시 종사자 수 및 자본금 규모를 기준으로 중소기업을 구분하는 방법이 있다. 이에 따르면 업종별로 차이가 있지만 제조업을 기준으로 볼 때, 최대 상시 종사자 수가 300인 초과, 매출액 200억원 초과, 자본

금 80억원 초과에 해당하는 경우를 대기업으로 분류한다. 하지만 이러한 기준에 따라 대기업을 설정할 경우 근로자 수, 매출액, 자본금 등에 근거한 분류가 업종별로 상이하여 일관된 기준을 정립하기 어렵다는 한계점이 있다.

따라서 이 연구에서는 대한상공회의소의 기업정보 사이트인 코참비즈(<http://www.korchambiz.net>)에서 제공하고 있는 1000대 기업체 리스트를 활용하여 유의표집 대상을 선정하였다. 코참비즈는 전국의 상공회의소 네트워크를 통하여 국내에서 가장 신뢰성 높은 데이터를 제공하고 있으며, 리스트는 유가증권/코스닥 상장기업 및 외부감사법인을 대상으로 한 매출액 및 자산총계를 기준으로 작성된다. 이러한 조건으로 인해, 상시 종사자 수, 매출액 및 자산규모 등의 대기업 기준을 충족시키는 기업체를 선별하는 것이 가능하다.

그리고 연구에서 사용한 위계적 선형모형 분석에서는 추정과 표준오차의 정확성을 위해 상위수준 분석 대상의 표본 수를 고려할 필요가 있으며, 최소 30개 이상의 조직을 확보하고 조직별로 최소 5명 이상의 자료가 확보되어야 한다(Bliese, 1998).

현재 1000대 기업에 종사하는 사무직 근로자 수에 대한 정확한 통계자료가 없으므로 목표모집단의 규모를 산출하는 것은 어렵다. 하지만, 1000대 기업체 리스트를 한국표준산업분류에 따라 16개의 산업으로 분류할 수 있고, 각 산업에 속하는 기업수를 정확하게 산출할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 표준산업분류에 따른 산업 분야별 기업 수의 비율을 고려하여 유층화 비율표집을 사용하였다.

산업별 대기업(300인 이상) 종사자 수를 기준으로 비율별로 제조업 18개, 건설업 5개, 금융 및 보험업 3개, 도매 및 소매업 2개, 건설업 3개, 기타 12개 기업을 표집하여 총 40개의 기업을 기업별로 20명씩 총 800명을 표집하였다.

또한, 주관적 경력성공에 대한 인식을 측정해야 하므로 800명의 표집대상은 직업경력 5년 이상으로 제한을 두고 표집하였다. 직업경력이 5년 미만인 응답자의 설문을 분석에서 제외한 이유는 주관적 경력성공을 측정하는데 있

어서 조직 구성원이 자신의 성공 수준을 평가하는데 필요한 최소의 기간을 5년을 잡았기 때문이다(Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999)

〈표 Ⅲ-1〉 한국표준산업분류에 따른 대기업 종사자 수(2014년 3월 기준)

구분	종사자 수(명)	비율(%)	표집기업(개)	표집인원(명)
제조업	724,577	46.2	18	360
건설업	192,959	12.3	5	100
금융 및 보험업	100,246	6.4	3	60
도매 및 소매업	63,377	4.0	2	40
기타	485,599	31.0	12	240
합계	1,566,758	99.9	40	800

자료 : 국가통계포털. (2014)

3. 조사도구

이 연구에서는 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 특성 및 조직 특성의 위계적 관계를 구명한다는 연구 목적에 따라 조사도구로 설문지를 활용할 것이다. 설문지는 주관적 경력성공, 개인 특성 변인(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성), 조직 특성 변인(조직문화, 조직지원, 조직 경력관리) 인구통계학적 특성으로 구분된다. 인구통계학적 특성의 경우 성별, 연령, 학력, 직위, 고용형태, 총 직장경력, 현 직장경력 등과 같은 기본적인 항목을 구하는 항목으로 구성할 것이다. 주관적 경력성공 측정도구는 연구자가 선행연구를 통하여 구성요인을 추출하고 직접 문항을 개발할 것이고, 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직문화, 조직지원, 조직경력관리 측정도구는 기존의 도구를 번안하거

나 그대로 사용할 것이다. <표 III-1>은 이 연구에서 사용된 변인별 하위요인 문항번호, 역채점 문항, 문항 수를 나타낸다.

<표 III-2> 조사도구의 구성 및 문항

구분				문항번호	문항 수
종속 변인	Ⅰ. 주관적 경력성공		일-삶 균형	1*,2*,3,4,5	15
			경력만족	6,7,8,9,10	
			고용가능성	11,12,13,14,15	
독립 변인	개인 특성 변인	Ⅱ. 성실성		1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
		Ⅲ. 주도성		1,2,3,4,5,6,7*,8*,9*,10*	10
		Ⅳ. 경력정체성		1,2,3,4,5,6,	6
		Ⅴ. 경력적응성		1,2,3,4,5,6,7,	7
		Ⅵ. 경력 관리 행동	경력계획	1,2,3,4	4
			경력전략 수립 및 실행	5,6,7,8,9,10,11,12	8
		Ⅶ. 개인-조직적합성		1,2,3,4,5	5
		Ⅷ. 개인-직무적합성		1,2,3,4,5	5
	조직 특성 변인	Ⅸ. 조직 문화 유형	관계지향문화	1,5,9,13,17,21	24
			변화지향문화	2,6,10,14,18,22	
			과업지향문화	3,7,11,15,19,23	
			위계지향문화	4,8,12,16,20,24	
		Ⅹ. 조직지원	정서적 지원	1,2*,3,4*	10
			수단적 지원	5,6*,7,8*,9,10*	
		Ⅺ. 조직경력관리		1,2,3,4,5,6,7,8,	8
Ⅻ. 인구통계학적 특성				1,2,3,4,5,6,7	7

주) *는 역채점 문항임.

가. 주관적 경력성공 측정도구

이 연구에서 주관적 경력성공은 동료와 비교한 자신에 대한 다른 사람들의 평가 그리고 나이 또는 자신의 경력목표와 비교하여 자신이 얼마나 발전하였는지에 대한 스스로의 평가를 모두 포함하는 개념이다. 이를 토대로 주관적 경력성공의 측정 도구를 개발할 것이며 개발 절차는 [그림 III-4]와 같다.

개발 절차	내용
구인화	▶ 선행연구 내용 분석에 따른 구인화 ▶ 구인별 개념 구명
측정도구 초안 개발	▶ 선행연구 분석을 통한 구인별 문항 구성 ▶ 반응양식 확정
전문가 검토 및 문항 수정	▶ 구인화 및 측정도구 초안에 대한 전문가의 내용타당도 검증 ▶ 문항수정
예비조사	▶ 예비조사 실시 및 문항 분석 : 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석 ▶ 예비조사 문항 수정 및 보완
본조사	▶ 본조사 실시 및 분석 : 확인적 요인분석, 신뢰도 분석 ▶ 측정도구의 신뢰도 및 타당도 확인

[그림 III-4] 주관적 경력성공 측정도구 개발 절차

1) 구인화

주관적 경력성공의 개념적 구인은 주관적 경력 성공에 대한 조작적 정의를 기초로 선행연구를 통해 이론적으로 규명된 내용을 분석하는 것으로 실시하였다. 주관적 경력성공의 구인화를 위해 실시한 선행연구 고찰에서 주관적 경력성공을 측정하는데 가장 자주 사용되는 지표는 직무만족(Arnold,

& Cohen, 2008; Judge, & Bretz, 1994; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 경력만족(Arnold, & Cohen, 2008; Judge, & Bretz, 1994)이다. 그리고 프로틴 경력과 무경계 경력으로 대표되는 새로운 경력의 시대에 핵심적인 경력성공의 개념으로 등장한 것 중 하나가 고용가능성(employability)이다(Arnold, & Cohen, 2008; Arthur, & Rousseau, 1996; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Hall, 1996).

또한 경력의 개념이 시간이 지남에 따라 가족 및 건강 등과 함께 전 생애에 걸친 일을 포함한 경험으로 변화함에 따라 일-삶 균형은 경력성공의 지표로 고려될 수 있다.

이 연구에서는 주관적 경력성공을 통합적 관점에서 조망하고자 하며, 주관적 경력성공의 측정을 위해 구성요인을 많은 학자들이 주관적 경력성공을 측정하기 위해 구성요소로 설정하고 활용해온 지표 중, 경력만족에 포함된다고 할 수 있는 직무만족을 제외하고, 경력만족, 고용가능성(Gattiker, & Larwood, 1988; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995), 일-삶 균형(Diener, 1984; Hennequin, 2007; McDonald, & Hite, 2008) 등으로 설정하였다.

첫째, 경력만족은 자신의 경력에 대한 심리적 일치도로 볼 수 있으며(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 이 연구에서는 이를 바탕으로 경력만족을 개인이 삶을 통해 선택하고 결정한 경력이나 자신의 지식과 능력에 대한 태도로서 경력역할을 통해 얻은 누적된 결과에 대한 만족도라고 정의한다. 경력만족은 개인이 이제까지 자기 경력에서의 전반적인 성공 여부, 경력목표 달성정도, 임금, 승진, 새로운 기술과 능력의 개발에 관한 만족과 관련된 내용이다(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

둘째, 고용가능성은 새로운 경력의 시대에 경력 성공 기준으로 등장한 핵심개념이며 노동시장의 유연성으로 인해 개인들의 조직간 이동이 자유로워짐으로써 자신의 경력을 관리하여 노동시장에서 가치를 인정받을 수 있는지

여부는 개인에게 매우 중대한 문제가 되었다. Johnson(2001)은 고용가능성을 필요할 경우, 현재 소속된 조직 밖에서 구성원들이 자신의 고용이 보장될 수 있는 기회를 느끼는 정도로 정의하였다. 즉, 고용가능성은 자신이 보유하고 있는 기술과 능력으로 인해 보다 많은 구직기회와 타 회사에서도 가치 있는 자원으로 간주되고 지금의 자리와 동등하거나 그 이상의 직업 및 지위의 구직가능성을 의미한다.

고용가능성의 개념에 대한 다양한 논의가 이루어지고 있으나 주관적 경력 성공의 지표로서의 고용가능성은 구직자가 일자리를 찾을 수 있는 가능성보다는 개인에게 있어서 고용기회와 관련된 역량에 대한 스스로의 지각정도를 의미한다고 할 수 있다. 따라서 이 연구에서의 고용가능성은 소속된 조직의 밖에서 고용이 보장될 수 있는 개인의 역량의 수준에 대해 느끼는 정도라고 정의한다.

셋째, 일-삶 균형은 삶을 구성하는 두 가지 큰 축인 '일'과 '일 이외의 영역' 간의 조화를 의미한다(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005). 일-삶의 균형을 정의하는 것은 두 영역에서 발생하는 경쟁적인 요구와 기대를 어떻게 수용할 것인가(김주엽, 박종찬, 김찬중, 2009)의 문제이다. 이 연구에서의 일-삶 균형은 개인이 스스로의 삶을 통제하고 조절하는 조건 하에서 일과 일 이외의 영역 간에 시간, 에너지, 몰입 등의 자원을 개인의 가치와 우선순위에 따라 조화롭게 분배하여 일-삶의 영역 간에 개인이 만족감을 느끼는 것으로 정의할 수 있다.

2) 측정도구 초안 개발

각각의 구인화된 개념을 바탕으로 선행연구 분석을 통한 문항 Pool을 구성하였다.

이 연구에서 첫째, 일-삶 균형은 일과 삶의 영역 간에 시간, 에너지, 몰입과 같은 자원들이 조화롭게 분배되어 있는 상태로 삶을 스스로 통제하고 조

절할 수 있으며 개인이 지각하는 일-삶의 영역 간의 균형에 만족을 느끼는 상태로 정의하고 김정운, 박정열(2008)이 일-삶의 균형 수준을 측정하기 위해 사용한 29문항을 영역별(일-가족균형, 일-여가균형, 일-성장균형, 전반적 평가 등 4개 영역) 대표 문항(전반적 평가 2문항 발췌)을 발췌한 5문항을 기반으로 개발하였다.

둘째, 경력만족은 자신이 지나온 경력에 대해 갖고 있는 태도로 정의하고 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표 달성 정도, 임금 승진, 새로운 기술과 능력의 개발에 관한 직장 경력에의 만족과 관련된 내용으로 Greenhaus(1990)가 개발한 경력만족 5개 문항을 연구자가 수정 및 보완하여 사용하였다.

셋째, 고용가능성은 현재 소속된 밖에서 필요한 경우 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도로 정의하고 Johnson(2001)의 고용가능성 정의를 바탕으로 장은주(2002)가 우리 실정에 맞지 않는 문항을 제외한 총 5개의 문항을 기반으로 연구자가 수정·보완하여 사용하였다.

개발된 문항에 대하여 지시문과 응답양식으로 지시문은 응답자의 주관적 경력성공에 대한 인식을 측정해야 한다는 점을 고려하여 인지, 정서 및 평가의 특성을 얼마나 잘 드러내는지에 대해 응답하도록 하였다. 측정도구의 반응양식은 선행연구의 반응양식을 ‘전혀 그렇지 않다(1)’, ‘그렇지 않다(2)’, ‘그저 그렇다(3)’, ‘다소 그렇다(4)’, ‘매우 그렇다(5)’의 5점 Likert 척도를 활용하여 평정할 수 있도록 설계하였다.

3) 전문가 검토 및 문항 수정

1차적으로 개발한 설문문항의 타당성을 확보하기 위하여 전문가 검토를 실시하였다. 전문가 검토 양식은 주관적 경력성공의 구성요소로 선택된 하위요인이 주관적 경력성공을 적절하게 설명하고 있는지, 개발된 설문문항이

주관적 경력성공을 타당하게 측정하고 있는지, 설문문항이 대기업 사무직 종사자에게 적합한지에 대한 내용이 포함될 것이고, 기타 의견란을 두어 수정이나 추가 및 삭제가 필요한 사항과 그 이유 등의 의견을 기술할 수 있도록 하였다.

델파이 기법에서 전문가 패널의 수는 적게는 4명에서 11명으로도 가능하며, Anderson(1997)에 의해 10~15명의 소집단의 전문가만으로도 유용한 결과를 얻을 수 있다고 규명되었기 때문에 전문가 검토는 기업체 종사자 5인과 산업교육전공 박사 5인을 전문가 패널로 선정하여 실시하였다.

전문가 패널의 선정은 조사결과의 신뢰성 확보를 위해 매우 중요한 과정이므로 전문가의 대표성, 적절성, 전문적 지식과 능력, 참여의 성실성을 고려하여야 한다. 따라서 이 연구에서는 HRD 관련 학계 전문가와 기업체에서 근무하는 현장전문가의 두 개 집단으로 구분하고, 교육학 박사학위 소지자로 직업교육 및 경력개발과 관련된 연구 수행 경험이 있는 학계 전문가와 기업체의 인사 및 교육 담당자로서 3년 이상의 경력이 있는 현장 전문가를 전문가 패널로 선정하였다(<표 III-3, 4> 참조)

<표 III-3> 주관적 경력성공 측정도구 개발을 위한 전문가 패널 선정기준

패널집단	전문성 조건
A. 학계전문가	· 교육학 박사학위 소지자 · 직업교육 및 경력개발 관련 연구 수행 경험이 있는 자
B. 현장전문가	· 기업에서 인사 및 교육 담당 경력 3년 이상인 자

<표 Ⅲ-4> 주관적 경력성공 측정도구 개발을 위한 전문가 패널 선정결과

구분		소속	직위	성명	비고
학 계 전 문 가	1	연구기관	연구원	정OO	교육학 박사(HRD)
	2	대학	교수	이OO	교육학 박사(직업교육)
	3	대학	교수	김OO	교육학 박사(HRD)
	4	연구기관	부연구위원	이OO	교육학 박사(직업교육)
	5	연구기관	부연구위원	최OO	교육학 박사(직업교육)
현 장 전 문 가	6	OO항공	과장	김OO	인사(채용) 담당
	7	OO화재	과장	유OO	인사(채용) 담당
	8	OO은행	과장	박OO	인사(채용) 담당
	9	OO건설	대리	심OO	교육 담당
	10	OO제철	과장	이OO	교육 담당

주) 전문가가 소속된 기관명의 가나다순임.

전문가 검토 결과, 주관적 경력성공에 대한 구인화는 적합하지만 응답자의 수준을 고려하여 보다 명확하고 간결한 문항으로 조사도구를 구성할 필요가 있다는 의견만이 도출되었다. 이러한 전문가 검토 의견을 반영하여 예비문항을 수정하고 예비조사용 최종 문항을 작성하였다. 예비조사 문항은 일-삶 균형 5문항, 경력만족 5문항, 고용가능성 5문항의 총 15개 문항으로 구성하였다.

<표 Ⅲ-5> 전문가 검토 후 예비문항 수정 결과

구인	문항 번호	수정 전	수정 후
일-삶 균형	1	나는(삭제) 많은 업무로 인해(삭제) 요즘 일에 치어 사는 것 같다.	요즘 일에 치어 사는 것 같다.
	2	나는(삭제) 퇴근 후에는 아무것도 하고 싶은 마음이 없다	퇴근 후에는 <u>지쳐서</u> 아무것도 하 고 싶은 마음이 없다
	3	나는(삭제) 나의 일과 가정생활이 충분히 조화롭다고 생각한다.	나의 일과 가정생활이 충분히 조 화롭다고 생각한다.

<표 계속>

<표 III-5> 계속

구인	문항 번호	수정 전	수정 후
일-삶 균형	4	나는(삭제) 나의 일과 여가생활이 충분히 조화롭다고 생각한다.	나의 일과 여가생활이 충분히 조화롭다고 생각한다.
	5	나는(삭제) 나의 일과 자기개발이 충분히 조화롭게 이루어지고 있다고 생각한다.	나의 일과 자기개발이 충분히 조화롭게 이루어지고 있다고 생각한다.
경력 만족	6	현재의 일을 선택한 것은 나에게 매우 중요하다.	내 인생의 다른 부분과 비교시 현재의 일을 선택한 것은 나에게 매우 중요하다.
	7	나의 직장 경력을 돌이켜 볼 때, 나는 지금까지 나의 경력에서의(삭제) 성과에 대해 만족한다.	나의 직장 경력을 돌이켜 볼 때, 나는 지금까지 나의 성과에 대해 만족한다.
	8	새로운 기술의 습득(삭제) 과 능력개발 측면에서 볼 때, 지금까지 직장경력에 만족한다.	나는 새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 지금까지 직장경력에 만족한다.
	9	내가 설정한(삭제) 나의 경력목표 달성과 관련하여 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.	나의 경력목표 달성과 관련하여 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.
	10	나의 직장경력을 경제적인 측면과 관련하여 생각할 때 만족한다.	나의 직장경력을 경제적인 측면 에서 볼 때 , 만족한다.
고용 가능성	11	내 분야에서 시대에 떨어지지 않는 능력/기술을 갖추었다.	내 분야에서 동년배들과 비교할 때 , 시대에 떨어지지 않는 능력/기술을 갖추었다.
	12	획득한 기술과 능력을 고려할 때, 나에게서는 직업을 가질 수 있는 기회가 많이 있을 것 같다.	내가 이제까지 획득한 기술과 능력을 고려할 때, 나에게서는 많은 구직기회가 있을 것 같다.
	13	나는(삭제) 원할 경우 내 분야에서 새로운 직장을 구할 수 있다.	원할 경우 내 분야에서 새로운 직장을 구할 수 있다.
	14	다른 회사에서도 지금과 동등한 자리를 쉽게 얻을 수 있다.	지금 나의 능력정도면 다른 회사에서도 지금과 동등한 자리를 쉽게 얻을 수 있다.
	15	다른 회사도 나를 부가가치를 창출할 수 있는 자원으로 간주할 것이다.	내가 현재 가지고 있는 기술과 능력으로 볼 때 , 다른 회사도 나를 부가가치를 창출할 수 있는 자원으로 간주할 것이다.

4) 예비조사 및 본조사

이 연구에서는 전문가 검토 및 문항수정을 통해 개발된 예비 문항을 토대로 예비조사용 설문지를 구성하여 한 번의 예비조사를 실시하였다. 탐색적

요인분석을 위해서 표본의 수는 최소 50개 이상, 문항 수의 최소 4배가 되어야 함(이학식, & 임지훈, 2013)을 고려하여, 조사 예비조사는 대기업 사무직 근로자 75명을 대상으로 실시하였다.

신뢰도는 문항 간 내적일치도 계수를 산출하여 측정도구 전체의 신뢰도를 확인하고, 문항 제거 시 신뢰도 계수를 낮게 하는 문항을 수정 및 보완하였다.

예비조사에서 나타난 문항 전체의 내적 일치도 계수는 .917로 매우 높게 나타났으며, 연구에 활용하기에 양호한 것으로 나타났다. 세부 요인별로는 일-삶 균형 .905, 경력만족 .910, 고용가능성 .871로 매우 양호하게 나타났다. 해당 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 문항은 고용가능성 요인의 “나는 내 분야에서 시대에 뒤처지지 않는 능력/기술을 갖추었다” 항목을 삭제할 경우 고용가능성 요인의 내적 일치도 계수가 .897로 높아지나 기존과 큰 차이가 없기 때문에 수정하지 않고 진행하였다.

또한 문항의 구인타당도를 확보하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석에서 요인추출 방식으로는 주성분 분석(principle component analysis)을, 요인회전 방식으로는 요인들 간의 상호 독립성을 유지하며 회전하는 직교회전방식 중 가장 널리 쓰이는 베리맥스(varimax) 방식을 활용하여 요인구조를 파악하고 문항별로 요인적재량을 확인하였다.

요인분석 결과, 세 개의 요인이 추출되었으며, 분산에 대한 누적 설명비율은 73.1%로 나타났다. 전체적으로 문항들의 요인구조가 적절하게 나타났기 때문에 수정하지 않고 본조사 조사도구로 활용하였다([부록 3] 참조).

본조사에서는 최종 15개 문항에 대해 내적 일치도 계수를 산출하여 최종 신뢰도를 검정하였으며, 구인타당도를 검정하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다(<표 III-6> 참조). 먼저, 내적일치도 계수를 살펴보면 주관적 경력 성공 전체적으로 .833으로 양호하게 나타났으며, 구인별 내적일치도 계수 역시 일-삶 균형 .863, 경력만족 .841, 고용가능성 .821로 양호한 것으로 나타났다.

〈표 III-6〉 주관적 경력성공 측정도구의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화계수	표준화 계수	표준오차 (S.E.)	기각률 (C.R.)
일-삶 만족				
문항 1	1.000	.896		
문항 2	.921	.863	.042	16.314**
문항 3	.796	.802	.052	14.365**
문항 4	.812	.814	.049	14.721**
문항 5	.832	.833	.047	15.463**
경력만족				
문항 6	1.000	.769		
문항 7	1.136	.834	.063	15.436**
문항 8	1.050	.806	.074	14.237**
문항 9	.890	.743	.082	13.246**
문항 10	1.102	.826	.068	15.796**
고용가능성				
문항 11	1.000	.801	.092	14.864**
문항 12	1.031	.823	.083	15.237**
문항 13	.943	.782	.102	13.986**
문항 14	.836	.713	.113	12.983**
문항 15	.932	.779	.105	13.867**

주1) 적합도 지수 : $\chi^2=69.213(df=32, p=.000)$, RMSEA=.076, GFI=.954, AGI=.924, NFI=.961

주2) **p<.01

나. 성실성 측정도구

이 연구에서는 성실성을 목표를 이루기 위해 행동하는데 있어서의 개인의 체계성과 인내성 및 동기의 정도로 정의하며 성실성의 측정을 위해서 IPIP의 성실성 측정 문항 10문항을 사용하였다. IPIP는 개인의 성격을 신경증(neuroticism), 외향성(extroversion), 개방성(openness to experience), 친화

성(agreeableness), 성실성(conscientiousness)의 5가지 요인으로 측정하며, 각 요인 당 10개의 문항으로 구성되어 총 50문항으로 구성되어 있다. 자기보고 방식으로 되어 있으며 5점 Likert 척도로 평정하였다. 성실성 문항은 “항상 무엇이든 할 준비가 되어 있다”는 문항을 포함하여 총 10개의 문항으로 구성되어 있으며, 그 중 4개의 역채점 문항이 있다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 10개 문항에 대한 전체 내적 일치도 계수가 .823으로 양호한 것으로 나타났으며 항목제거 시 신뢰도가 증가하는 경우는 모든 문항에서 발견되지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과 전체 문항에 대한 내적 일치도 계수가 .790으로 양호하게 나타났다.

다. 주도성 측정도구

이 연구에서는 주도성을 과제를 선택하여 끝까지 수행하는 능력으로서 계획하기, 선택하기, 결정하기, 추진하기 등의 과정이 포함되며 스스로의 삶에 대해 책임을 지고 자신의 행동은 자신의 의사결정에 의한 것이라고 인식하는 개념으로 정의하며, 개인의 주도성을 측정하기 위해 Bateman, & Crant(1993)가 개발한 17개 문항으로 구성된 주도적 성격 척도(Proactive Personality Scale)를 Seibert, Crant, & Kraimer(1999)가 10개 문항으로 수정한 단축형을 국내 실정에 맞게 번안하여 사용한 홍권표(2012)의 주도성 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 “내 삶을 향상시키기 위해 끊임없이 새로운 방법을 찾으려고 노력한다”는 문항을 포함하여 총 10개 문항으로 구성되어 있다. 이에 관한 측정은 Likert 5점 척도로 평정하였다.

Seibert, Crant, & Kraimer(1999)의 연구결과에 의하면 전체문항을 사용한 집단의 내적 일관성은 .88이고 단축형 문항을 사용한 .86으로 두 자기 유형

의 신뢰도 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 홍권표(2012)의 연구에서의 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .87이었다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 10개 문항에 대한 전체 내적 일치도 계수가 .898으로 양호한 것으로 나타났으며 항목제거시 신뢰도가 증가하는 경우는 모든 문항에서 발견되지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과 전체 문항에 대한 내적 일치도 계수는 .873으로 양호하게 나타났다.

라. 경력관리행동 측정도구

이 연구에서 경력관리행동을 자신의 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 다양한 전략을 개발하고 실천하는 것으로 정의하며, 이를 측정하기 위해 경력계획과 경력전략을 동시에 측정하는 측정도구가 나타나지 않아 경력계획과 전략수립/실행을 각각 측정한 뒤 총합하여 사용하였다.

경력계획의 측정을 위해서는 Gould(1979)의 척도를 이용할 것이며, Gould(1979)의 측정도구에서 경력계획은 “내 경력에 대한 계획을 가지고 있다.”는 문항을 포함하여 4개 문항으로 측정되었다.

경력전략의 수립과 실행은 Noe(1996)가 개발한 문항을 기본으로 하여 이 연구에 적합하도록 일부 문항을 수정하여 사용하였다. 측정도구는 “회사 내에서 경력발전을 도와줄 수 있는 인맥을 구축하기 위해 노력한다.”는 문항을 포함하여 8개 문항으로 구성되며 5점 리커트 척도로 측정되었다.

문재승(2012)은 경력관리 행동을 측정하기 위해 각각 경력계획과 경력전략의 수립과 실행을 측정하는 측정도구를 사용했는데, 이 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .892로 나타났다.

먼저 예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 12개 문항에 대한 전체 내적 일치도 계수가 .855로 높은 신뢰도를 나타냈으며, 세부 요인별

로는 경력계획 .933, 경력전략실행 .739로 비교적 양호한 것으로 나타났다. 또한, 해당 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우는 일부 있었으나 큰 차이를 보이지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적 일치도 계수를 분석한 결과 전체 문항에 대한 내적 일치도 계수가 .889로 양호한 것으로 나타났다.

마. 경력정체성 측정도구

이 연구에서는 경력정체성을 자신이 추구하는 가치에 따라 경력을 성장시키기 위한 인지적 방향에 대한 인식으로 정의하며, 측정문항은 Verbrugen, & Sels(2008)연구에서 제시한 문항(Cronbach α =.84)을 이상진(2011)이 번안한 도구를 사용하였으며, 5점 Likert 척도로 평정하였다. 이 도구는 “일과 관련된 나의 강점과 약점을 잘 알고 있다.”는 문항을 포함하여 총 6개 문항으로 구성되어 있다. 이상진(2011)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .83으로 나타났다.

윤로사(2012)의 연구에서 이 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .85로 나타났다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 6개 문항에 대한 전체 내적 일치도 계수가 .850으로 양호하게 나타났으며, 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우는 모든 문항에서 발견되지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적 일치도 계수를 분석한 결과 전체 문항에 대한 내적 일치도 계수가 .829로 양호한 것으로 나타났다.

바. 경력적응성 측정도구

이 연구에서는 경력적응성을 일과 일의 맥락에서 발생할 수 있는 불확실한 상황에 대처할 수 있는 심리적 자원과 변화하는 환경을 예측할 수 있는

능력으로 정의한다. Savickas(2005)는 적응성과 관련된 실질적 전략들은 지역적 상황과 사회적 역할, 역사적 시기에 따라 달라지며 경력적응성 개념이 안정된 상황이 아니라 환경 변화를 전제로 하기 때문에 확정된 경력적응성 요인을 확인하는 것이 쉽지 않음을 설명하였다.

이 연구에서 경력적응성의 측정은 O'Connell, McNeely & Hall(2008)의 연구에서 제시한 문항을 연구자가 번안한 도구를 사용하였으며, 5점 Likert 척도로 평정하였다. 이 도구는 “내 직무에서 새로운 과제를 하는 데 있어서 적응을 잘 하는 편이다.”는 문항을 포함해 총 7개의 문항으로 구성되어 있다.

O'Connell, McNeely, & Hall(2008)의 연구에서 제시한 도구를 사용한 이상진(2011)의 연구에서 이 측정도구의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .84로 나타났다.

윤로사(2012)의 연구에서 이 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .89로 나타났다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 7개 문항에 대한 전체 내적일치도 계수가 .908로 높게 나타났으며, 연구에 활용하기 양호한 것으로 나타났다. 또한 항목제거시 신뢰도가 증가하는 문항이 일부 있었으나 차이가 크지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과 전체 문항에 대한 내적 일치도 계수가 .902로 높게 나타났다.

사. 개인-조직적합성 측정도구

이 연구에서 개인-조직적합성의 경우 Kristof-Brown(1996)의 연구에서 정의한 것과 같이 개인과 조직이 유사한 특성을 가지고 있을 때 나타나는 개인과 조직사이의 상응(compatibility) 정도로 정의하고, 이에 대한 측정은 Cable, & Judge(1996), O'Reilly, Chatman, & Calswell(1991) 등이 사용한 측정도구에서 서형도(2011)가 문항을 발췌하여 사용한 측정도구를 사용하였다.

이 도구는 “ 현 회사의 경영철학은 평소 나의 생각(철학)과 비슷하다.”는 문항을 포함하여 총 5개 문항으로 구성되어 있다. 설문문항은 개인과 조직의 유사적합성을 측정하도록 구성되어 있다.

서형도(2011)의 연구에서 이 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .919로 나타났다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 5개 문항에 대한 전체 내적일치도 계수가 .921로 양호한 신뢰도를 나타내었으며, 해당 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우가 일부 있었으나 차이가 크지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과 전체 문항에 대한 내적일치도 계수가 .919로 높게 나타났다.

아. 개인-직무적합성 측정도구

이 연구에서 개인-직무적합성은 Edwards(1991)의 연구에서 정의한 것과 같이 특정 직무와 개인 간의 상호 유기적 조화관계로 정의하였으며 이에 대한 측정은 Saks, & Ashforth(1997)이 개발한 측정도구 중 서형도(2011)가 문항을 발췌하여 사용한 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 “내가 가진 기술이나 능력(지식)은 현재 직무와 잘 맞는다.”는 문항을 포함하여 총 5개 문항으로 구성되어 있다. 측정문항은 직무의 요구와 개인의 능력간의 적합성과 개인의 요구와 직무가 제공하는 내·외적인 보상 간의 적합을 측정하도록 구성되어 있다.

서형도(2011)의 연구에서 이 척도의 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .919로 나타났고 탐색적 요인분석 결과 .77이상의 값을 나타내었다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 5개 문항에 대한 전체 내적일치도 계수가 .910로 높게 나타났으며, 연구에 활용하기 양호한 것으로 나타났다. 또한, 해당 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우는 일부 있었으나 차이가 크지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과 전체 문항에 대한 내적일치도 계수가 .882로 양호한 것으로 나타났다.

자. 조직문화 측정도구

이 연구에서 조직문화는 집단적으로 공유하고 있는 가치, 관습, 규범, 전통, 지식, 기술, 신념 및 행동양식으로 정의한다.

또 각 하위요인의 정의로, 관계지향문화는 구성원들의 단합과 관련된 규범 및 가치관에 기반을 두고, 구성원의 자발적 의사결정 참여에 가치를 두며, 무엇보다 조직 내 가족적인 인간관계인 '우리'라는 의식 유지에 최대의 가치를 두는 문화유형으로 정의하고, 변화지향문화는 신속하게 문제를 해결하기 위하여 도전과 위험을 감수하고 다소 불확실하더라도 새로운 업무방법을 적용하여, 구성원 스스로에게 자발적 업무 효과성을 높이는 문화유형으로, 과업지향문화는 조직 내의 명확한 목표설정과 조직원들 간의 경쟁을 통해 과업 성취에 대한 몰입으로 성공여부에 대한 결과를 중요시하는 조직문화 유형으로 정의하였다. 마지막으로 위계지향문화는 조직 내부 효율성 증진을 위하여 조직 내에서 규칙, 절차에 따라 예측가능하고 안전성 있게 차질 없는 업무수행을 하는 문화 유형으로 정의하였다.

이들 유형의 측정에는 경쟁가치모형을 적용하여 조직문화유형을 나타내는 4개의 문항을 나열하는 방식으로 Cameron, & Quinn(1999)에 의해 개발되어 정주연(2010), 최동호(2010), 이선영(2011), 유정은(2012)의 연구에서 실증적으로 검증된 도구를 사용하였다.

이 도구는 관계지향 문화를 나타내는 “인간미가 넘치고 가족처럼 여기며, 구성원 간 많은 것을 공유한다.”는 문항, 변화지향문화를 나타내는 “매우 역동적이며 새로운 것에 대한 도전을 두려워하지 않는다.”는 문항, 과업지향문화를 나타내는 “매우 경쟁적이고 결과 지향적이고 업무 실적을 중시한다.”는 문항, 또 위계지향문화를 나타내는 “원칙에 충실하며, 체계화 되어 있어 규정된 절차에 따라 일한다.”는 문항을 포함하여 총 24문항으로 이루어져 있으며, 작성된 문항은 Likert5단계 척도를 사용하였다. 유정은(2012)의 연구

에서 활용된 조직문화 측정 설문문항의 내적일관성을 나타내는 Cronbach's α 계수는 .60이상이다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과 관계지향문화에 대한 6개 문항에 대한 내적일치도 계수는 .857, 변화지향문화에 대한 내적일치도 계수는 .769, 과업지향문화에 대한 내적일치도 계수는 .829, 위계지향문화에 대한 내적일치도 계수는 .727로 모두 양호하게 나타났으며, 연구에 활용하기 양호한 것으로 나타났다. 또한, 해당 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우는 일부 있었으나 크게 차이를 보이지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과 관계지향문화에 대한 내적일치도 계수는 .889, 변화지향문화에 대한 내적일치도 계수는 .889, 과업지향문화에 대한 내적일치도 계수는 .860, 위계지향문화에 대한 내적일치도 계수는 .758로 모두 양호한 것으로 나타났다.

차. 조직지원 측정도구

이 연구에서는 조직지원을 조직이 구성원들의 복지와 요구에 관심을 기울이고, 조직구성원들의 공헌을 소중히 여기고, 구성원들에 칭찬(Praise)과 인정(recognition)을 제공하는 것으로 정의하고, 측정을 위해 McMillan(1997)의 조직지원 분류에 기초하여 조직지원의 하위 차원을 정서적 지원과 수단적 지원의 2가지 하위 차원으로 구분하여 사용하고자 하며, 정서적 지원은 조직이 조직구성원의 공헌을 가치 있게 여기고 이를 존중하고 있다는 것을 구성원에게 느낄 수 있도록 도움을 주는 무형의 지원으로, 수단적 지원은 조직구성원들이 조직의 목표와 관련된 직무를 수행함에 있어 직접적으로 도움을 주는 지원으로서, 조직이 구성원으로 하여금 직무에서 요구하는 역할을 수행하는데 있어 물질, 정보, 인력 등을 지원하는 것으로 정의하였다.

이 연구에서 조직지원의 측정은 McMillan(1997)의 조직지원 측정도구를 김윤식(2008)이 번안하여 사용한 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 정서적 지원을 나타내는 “회사를 위한 나의 공헌에 높은 가치를 둔다.”는 문항과 수단적 지원을 나타내는 “내가 능력을 최대한 발휘하여 직무를 수행할 수 있도록 도와준다.”는 문항을 포함하여 총 10개 문항으로 구성되어 있다.

McMillan(1997)의 조직지원 측정도구를 김윤식(2008)이 번안한 측정도구의 경우, 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 정서적 후원이 .90, 수단적 후원 .83으로 나타났다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 10개 문항에 대한 전체 내적일치도 계수가 .904로 높게 나타났으며, 세부 요인별로도 정서적 지원 .650, 수단적 지원 .878로 양호하게 나타나서, 연구에 활용하기 양호한 것으로 나타났다. 또한 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우가 일부 있었으나 크게 차이가 나지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과, 전체 문항에 대한 내적일치도 계수가 .858으로 양호하게 나타났으며 세부 요인별로 정서적 지원 .774, 수단적 지원 .739로 양호하게 나타났다.

카. 조직경력관리 측정도구

조직경력관리는 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직의 목적달성에 필요한 능력을 개발함으로써 불확실한 미래에 대해 적응력을 높이고 구성원의 욕구를 만족시킬 수 있는 장기적인 시각으로 보는 것을 의미한다.

이 연구에서는 조직에서 제공하는 경력관리만을 대상으로 하여 조직 경력관리를 측정하는 도구로 Orpen(1994)이 사용한 8문항을 번안하여 사용하였다. 이 도구는 개인의 성과에 대한 피드백 유무, 인적자원의 활용, 개인의 경력개발 노력에 대한 지원, 직무에 대한 정보 제공, 경력계획 개발에 직원의 참여, 내부직원 우선 충원 정책, 성과의 보상으로 승진 활용, 직무순환계획 유무 등의 내용을 담고 있다.

한지영(2009)이 이 척도를 번안하여 사용했을 때, 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)가 .89로 높게 나타났다.

예비조사를 통해 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 8개 문항에 대한 전체 내적일치도 계수가 .880으로 높게 나타나, 연구에 활용하기 양호한 것으로 나타났다. 또한 해당 항목 제거 시 신뢰도가 증가하는 경우가 일부 있었

으나 차이가 크지 않았다.

한편, 본조사 자료를 통해 내적일치도 계수를 분석한 결과, 전체 문항에 대한 내적일치도 계수가 .851로 양호한 것으로 나타났다.

타. 통제변수

이 연구에서 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성 변인 간의 위계적 관계를 보다 정확하게 검증하기 위해 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 영향을 미칠 수 있다고 생각되는 인구통계학적 특성 및 조직 일반 특성을 통제변수로 설정하였다.

먼저, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 특성에는 성별, 연령, 학력, 직위, 고용형태, 총 직장경력, 현 직장경력 등(황형서, 2013; Adler, 1993; Johnson, 2001; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Powell, & Mainiero, 1992)이 포함된다. 또한 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 영향을 미칠 수 있는 조직 일반 특성에는 조직 규모, 1인당 매출액(김홍규; 2012)이 포함된다. 따라서 이 연구에서는 성별, 학력, 직위, 고용형태, 총 직장경력, 현 직장경력, 조직규모, 1인당 매출액을 통제변수로 설정하였다.

4. 자료수집

이 연구에서의 자료수집은 조사대상 기업의 협력자 확보, 설문지 발송 및 방문 전달, 설문지 수거의 절차를 통해 이루어졌다.

먼저, 조사대상 기업의 협력자 확보는 표집대상 40개 대기업별로 2명 ~ 4명씩의 종사자를 협력자로 섭외하고 기업별 설문 가능 여부를 파악하여 20명씩 표집하였다. 연구대상인 사무직 근로자에 대해 연구자마다 다양하게 분류하고 있어 통일된 견해로 받아들이기는 부족함이 있다. 따라서 이 연구에서 사무직 근로자를 인적자본기업패널(2009)에 정의된 관리(경영지원) 분

야의 세분류에 해당하는 전략기획·PR/IR(홍보), 인사(인사, 교육, 노사)·법무, 재무·회계·경리·총무, 전산 및 IT·관리·구매·자재 등 4개 부서군과 연구부서를 포함하여 총 5개 부서군으로 구분하고 각 부서군 당 4명을 표집하였다. 또한 표집에 있어서 각 부서군당 1명 이상은 과장 이상 급을 포함하도록 하였다.

다음으로 설문지 발송 및 방문 전달은 설문 방식에 대한 협력자용 안내문, 설문지, 반송봉투, 설문응답자에 대한 인센티브 등이 포함된 설문 패키지를 발송하였다.

자료 배포 및 수집은 2014년 5월 20일부터 6월 23일까지 이루어졌으며, 총 40개 기업, 800부 중 325부가 회수되어 40.6%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 불성실 응답, 중복응답, 미응답 자료 37부를 제외하였으며, 위계적 선형모형(HLM) 분석을 위한 기업별 최소 인원인 5명을 넘지 못한 1개 기업(3명 응답 1개 기업)의 3부를 추가로 제외하여 최종적으로 39개 기업 총 285부(유효응답률 87.7%)의 자료를 분석에 활용하였다.

수집된 자료에서 나타난 연구대상의 일반적 특성은 다음 <표 III-5>와 같다.

〈표 Ⅲ-7〉 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	198	69.5
	여성	87	30.5
연령대	30세 미만	28	9.8
	30세 이상 ~ 40세 미만	222	77.9
	40세 이상 ~ 50세 미만	29	10.2
	50세 이상	6	2.1
학력	고졸이하	5	1.8
	전문대졸	7	2.5
	4년대졸	228	80.0
	대학원 이상	45	15.8
직위	일반사원	31	10.9
	대리	162	56.8
	과장	64	22.5
	차장	20	7.0
	부장이상	8	2.8
고용형태	정규직	280	98.2
	비정규직	5	1.8
총 직장 경력	5년 이상 ~ 10년 미만	223	78.2
	10년 이상 ~ 15년 미만	34	11.9
	15년 이상	28	9.8
현 직장 경력	5년 미만	67	23.5
	5년 이상 ~ 10년 미만	175	61.4
	10년 이상 ~ 15년 미만	19	6.7
	15년 이상	24	8.4
조직의 산업유형	제조업	114	50.5
	건설업	18	6.3
	금융 및 보험업	38	13.3
	도매 및 소매업	27	9.5
	기타	58	20.4
조직규모	300인 이상 ~ 1,000명 미만	59	20.6
	1,000명 이상 ~ 10,000명 미만	139	48.6
	10,000명 이상	87	30.4
1인당 매출액	5억 원 미만	53	18.6
	5억 원 이상 ~ 10억 원 미만	116	40.7
	10억 원 이상	116	40.7
계		285	100.0

5. 자료분석

이 연구에서 자료의 분석은 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인특성 및 조직특성의 위계적 관계를 구명하고자 Window PASW 18.0 프로그램을 이용하여 기술통계(평균, 표준편차, 빈도, 백분율) 분석을 실시하고 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용하여 위계적 선형모형 분석을 하였다.

가. 기초모형 분석(무선효과 일원변량분석)

위계적 선형모형 분석의 첫 번째 단계로 다층자료로부터 기초 정보를 수집하고, 주관적 경력성공의 전체 변량을 집단 간 변량과 집단 내 변량으로 분할하기 위한 목적으로 기초모형을 설정하였다. 기초모형은 위계적 선형모형 분석의 최소모형에 해당하는 무선효과 일원변량분석모형(One-Way ANOVA with Random Effects Model)으로 종속변인인 주관적 경력성공의 전체 변량을 개인수준과 조직수준 변량으로 분할하고 집단 내 상관계수(ICC)를 산출하였다.

$$1\text{수준 모형} : Y_{ij} = \beta_{0j} + \gamma_{ij} \quad (\gamma_{ij} \sim N(0, \sigma^2))$$

$$2\text{수준 모형} : \beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j} \quad (\mu_{0j} \sim N(0, \tau_{00}))$$

$$\text{통합 모형} : Y_{ij} = \gamma_{00} + \mu_{0j} + \gamma_{ij}$$

나. 중간모형 분석(무선효과 회귀계수 모형)

위계적 선형모형 분석의 두 번째 단계로 개인 수준의 독립변인이 집단 내 변량을 얼마나 설명할 수 있는지를 구명하기 위한 목적으로 집단 내 모형에

독립변인을 투입하는 중간모형이 있다. 이는 무선효과 회귀계수모형(Random-Coefficients regression Model)으로 설정되었다. 이 연구에서는 인구통계학적 변인을 통제한 상태에서 개인 수준 변인의 순수한 효과를 구명하기 위하여, 우선 집단 내 모형에 통제변인인 인구통계학적 특성 변인만을 투입하고, 집단 간 모형에는 독립변인을 투입하지 않은 모형을 설정하였다(1모형).

$$\begin{aligned} \text{1수준 모형 : } Y_{ij} = & \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{연령}) + \beta_{3j}(\text{학력}) \\ & + \beta_{4j}(\text{직위}) + \beta_{5j}(\text{고용형태}) + \beta_{6j}(\text{총 직장경력}) \\ & + \beta_{7j}(\text{현 직장경력}) + \gamma_{ij} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{2수준 모형 : } \beta_{0j} = & \gamma_{00} + \mu_{0j} \\ \beta_{1j} = & \gamma_{10} + \mu_{1j} \\ \beta_{2j} = & \gamma_{20} + \mu_{2j} \\ \beta_{3j} = & \gamma_{30} + \mu_{3j} \\ \beta_{4j} = & \gamma_{40} + \mu_{4j} \\ \beta_{5j} = & \gamma_{50} + \mu_{5j} \\ \beta_{6j} = & \gamma_{60} + \mu_{6j} \\ \beta_{7j} = & \gamma_{70} + \mu_{7j} \end{aligned}$$

다음으로 집단 내 모형에 통제변인인 인구통계학적 특성 변인과 개인 특성 변인을 동시에 투입하고 집단 간 모형에는 독립변인을 투입하지 않은 모형을 설정하였다(2모형). 마지막으로 두 모형의 집단 내 변화량과 기초 모형의 집단 내 변량 추정치 간의 비교를 통해 주관적 경력성공에 대한 개인 수준 변인의 순수한 설명 변량을 산출하였다.

$$\begin{aligned}
1\text{수준 모형} : Y_{ij} = & \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{연령}) + \beta_{3j}(\text{학력}) \\
& + \beta_{4j}(\text{직위}) + \beta_{5j}(\text{고용형태}) + \beta_{6j}(\text{총 직장경력}) \\
& + \beta_{7j}(\text{현 직장경력}) + \beta_{8j}(\text{성실성}) \\
& + \beta_{9j}(\text{주도성}) + \beta_{\alpha j}(\text{경력관리행동}) + \beta_{\beta j}(\text{경력정체성}) \\
& + \beta_{\gamma j}(\text{경력적응성}) + \beta_{\delta j}(\text{개인-조직 적합성}) \\
& + \beta_{\varepsilon j}(\text{개인-직무 적합성}) + \gamma_{ij}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
2\text{수준 모형} : \beta_{0j} = & \gamma_{00} + \mu_{0j} \\
\beta_{1j} = & \gamma_{10} + \mu_{1j} \\
\beta_{2j} = & \gamma_{20} + \mu_{2j} \\
\beta_{3j} = & \gamma_{30} + \mu_{3j} \\
\beta_{4j} = & \gamma_{40} + \mu_{4j} \\
\beta_{5j} = & \gamma_{50} + \mu_{5j} \\
\beta_{6j} = & \gamma_{60} + \mu_{6j} \\
\beta_{7j} = & \gamma_{70} + \mu_{7j} \\
\beta_{8j} = & \gamma_{80} + \mu_{8j} \\
\beta_{9j} = & \gamma_{90} + \mu_{9j} \\
\beta_{\alpha j} = & \gamma_{\beta 0} + \mu_{\alpha j} \\
\beta_{\beta j} = & \gamma_{\beta 0} + \mu_{\beta j} \\
\beta_{\gamma j} = & \gamma_{\gamma 0} + \mu_{\gamma j} \\
\beta_{\delta j} = & \gamma_{\delta 0} + \mu_{\delta j} \\
\beta_{\varepsilon j} = & \gamma_{\varepsilon 0} + \mu_{\varepsilon j}
\end{aligned}$$

다. 연구모형 분석(절편-결과 모형)

위계적 선형모형 분석의 세 번째 단계로 중간 모형에 조직수준(조직문화, 조직지원, 조직경력관리)의 독립변인을 투입하는 최종 연구 모형으로 절편-결과모형(intercepts- and slopes-as-outcomes model)을 설정하였다. 주관적 경력성공에 대한 조직 수준 변인의 효과는 개인 수준 변인의 영향력을 통제 한 후 순수 효과를 구명해야 한다. 이를 위해 집단 내 모형에 통제변인인

인구통계학적 특성 및 개인 특성 변인을 모두 투입한 후 집단 간 모형에 조직 수준 변인을 추가로 투입한 모형을 설정하였다. 한편, 이 연구에서는 조직 일반 변인을 통제한 상태에서 조직 특성 변인의 순수한 효과를 구명하기 위해 우선, 집단 내 모형에 인구통계학적 특성 및 개인 특성 변인을 투입하고, 집단 단 모형에는 조직 일반 특성(산업유형, 조직규모, 인당 매출액) 변인만을 투입한 모형을 설정하였다(1모형).

$$\begin{aligned}
 \text{1수준 모형 : } Y_{ij} = & \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{연령}) + \beta_{3j}(\text{학력}) \\
 & + \beta_{4j}(\text{직위}) + \beta_{5j}(\text{고용형태}) + \beta_{6j}(\text{총 직장경력}) \\
 & + \beta_{7j}(\text{현 직장경력}) + \beta_{8j}(\text{성실성}) \\
 & + \beta_{9j}(\text{주도성}) + \beta_{\alpha j}(\text{경력관리행동}) + \beta_{\beta j}(\text{경력정체성}) \\
 & + \beta_{\gamma j}(\text{경력적응성}) + \beta_{\delta j}(\text{개인-조직 적합성}) \\
 & + \beta_{\epsilon j}(\text{개인-직무 적합성}) + \gamma_{ij}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{2수준 모형 : } \beta_{0j} = & \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{10}(\text{산업유형}) + \gamma_{20}(\text{조직규모}) \\
 & + \gamma_{30}(\text{인당 매출액}) + \mu_{0j}
 \end{aligned}$$

다음으로 집단 내 모형에 통제변인인 인구통계학적 변인 및 개인 특성 변인을 투입하고, 집단 간 모형에는 통제변인인 조직 일반 특성 변인과 조직 특성 변인을 동시에 투입한 모형을 설정하였다(2모형). 마지막으로 두 모형 간의 집단 간 변량 변화량과 중간 모형의 집단 간 변량 추정치 간의 비교를 통해 조직 수준 변인의 순수한 설명량을 산출하였다.

$$\begin{aligned}
\text{1수준 모형 : } Y_{ij} = & \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{연령}) + \beta_{3j}(\text{학력}) \\
& + \beta_{4j}(\text{직위}) + \beta_{5j}(\text{고용형태}) + \beta_{6j}(\text{총 직장경력}) \\
& + \beta_{7j}(\text{현 직장경력}) + \beta_{8j}(\text{성실성}) \\
& + \beta_{9j}(\text{주도성}) + \beta_{\alpha j}(\text{경력관리행동}) + \beta_{\beta j}(\text{경력정체성}) \\
& + \beta_{\gamma j}(\text{경력적응성}) + \beta_{\delta j}(\text{개인-조직 적합성}) \\
& + \beta_{\epsilon j}(\text{개인-직무 적합성}) + \gamma_{ij}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{2수준 모형 : } \beta_{0j} = & \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{10}(\text{산업유형}) + \gamma_{20}(\text{조직규모}) \\
& + \gamma_{30}(\text{매출액}) + \gamma_{40}(\text{관계지향문화}) + \gamma_{50}(\text{변화지향문화}) \\
& + \gamma_{60}(\text{위계지향문화}) + \gamma_{70}(\text{과업지향문화}) \\
& + \gamma_{80}(\text{조직지원}) + \gamma_{90}(\text{조직 경력관리}) + \mu_{0j}
\end{aligned}$$

한편, 이 연구에서는 개인 특성 변인과 조직 특성 변인 간의 상호작용 효과를 분석하기 위해 2단계의 분석을 실시하였다. 1단계에서는 주관적 경력 성공에 대한 개인 특성 변인의 회귀계수(기울기)가 조직별로 유의한 차이가 있는지를 분석하였으며, 2단계에서는 유의한 차이를 나타낸 개인 특성 변인을 대상으로 조직 특성 변인과 상호작용 효과를 분석하였다.

우선, 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 회귀계수가 집단 간 차이가 나타나는지를 검정하기 위해 집단 내 모형에 개인 특성 변인을 순차적으로 투입하고, 집단 간 모형에는 독립변인을 투입하지 않은 모형을 설정하였다. 상호작용 효과 분석을 순차적으로 실시하는 것은 위계적 선형모형의 방법론적 제약에 기인한 것이다. 위계적 선형모형에서 고정효과를 갖는 것으로 가정된 독립변인은 전체 사례 수에 영향을 받기 때문에 크게 관련이 없지만 무선효과를 갖는 것으로 가정된 독립변인의 경우 조직 당 사례 수에 직접적인 영향을 받기 때문에 개인 특성 변인을 순차적으로 투입하는 방식을 취하는 것이 적절하다(홍창남, 2005).

$$1\text{수준 모형} : Y_{ij} = \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{qj}(\text{개인 특성 변인}) + \gamma_{ij}$$

$$2\text{수준 모형} : \beta_{0j} = \gamma_{00}(\text{절편}) + \mu_{0j}$$

다음으로는 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 회귀계수 중에 집단 간에 유의한 차이를 나타낸 변인과 조직 특성 변인 간의 상호작용을 분석하였다. 이를 위해 집단 내 모형에는 유의한 차이를 나타낸 개인 특성 변인만을 투입하고, 집단 간 모형에는 조직 특성 변인을 모두 투입한 모형을 설정하였다.

$$1\text{수준 모형} : Y_{ij} = \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{qj}(\text{개인 특성 변인}) + \gamma_{ij}$$

$$\begin{aligned} 2\text{수준 모형} : \beta_{0j} = & \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{10}(\text{산업유형}) + \gamma_{20}(\text{조직규모}) \\ & + \gamma_{30}(\text{매출액}) + \gamma_{40}(\text{관계지향문화}) + \gamma_{50}(\text{변화지향문화}) \\ & + \gamma_{60}(\text{위계지향문화}) + \gamma_{70}(\text{과업지향문화}) \\ & + \gamma_{80}(\text{조직지원}) + \gamma_{90}(\text{조직 경력관리}) + \mu_{0j} \end{aligned}$$

IV. 연구결과 및 논의

1. 측정변인의 기초 통계치

가. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 대한 통계치는 다음의 <표 IV-1>과 같다. 대기업 근로자의 주관적 경력성공의 전체 평균은 5점 환산 시 3.16점으로 나타났으며, 하위 영역별로는 고용가능성(3.37), 경력만족(3.32), 일-삶 균형(2.77) 순으로 나타났다.

<표 IV-1> 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
주관적 경력성공	3.16	.541	1.73	4.87
일-삶 균형	2.77	.860	1.00	5.00
경력만족	3.32	.759	1.00	5.00
고용가능성	3.37	.694	1.20	5.00

나. 개인 및 조직 일반 특성에 따른 주관적 경력성공의 차이 분석

1) 성별에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공이 성별에 따라 차이가 있는지 알아보기 위하여 t검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-2>와 같다. 남성의 경우 주관적 경력성공의 평균 점수는 3.22로 여성의 평균 점수 3.01보다 높게 나타났으며, 성별에 따른 주관적 경력성공의 차이는 통계적으로 유의미하였다. 따라서 남성이 여성보다 주관적 경력성공을 더 많이 인식하는 것

으로 나타났다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 남성 2.85점, 여성 2.58점으로 남성이 높게 나타났으며, 그 차이는 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 경력만족 요인은 남성 3.42점, 여성 3.11점으로 남성의 점수가 높았고, 차이는 통계적으로 유의미하였다. 하지만 고용가능성 요인은 남성 3.39점, 여성 3.33점으로 성별에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, 남성과 여성의 인식 수준이 비슷한 것으로 나타났다.

<표 IV-2> 대기업 사무직 근로자의 성별에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		성별	빈도	평균	표준편차	t
주관적 경력성공 전체		남성	198	3.22	.512	3.164**
		여성	87	3.01	.577	
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	남성	198	2.85	.848	2.469*
		여성	87	2.58	.865	
	경력만족	남성	198	3.42	.729	3.202**
		여성	87	3.11	.784	
	고용가능성	남성	198	3.39	.689	.679
		여성	87	3.33	.710	

주1) **p<.01, *p<.05

주2) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

2) 연령에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자가 인식하는 주관적 경력성공이 연령에 따라 차이가 있는지 알아보기 위하여 F검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-3>과 같다. 주관적 경력성공의 평균 점수는 30대 미만 3.06점, 30대 3.14점, 40대 3.31점, 50대 이상 3.49점으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 30대 미만

2.69점, 30대 2.74점, 40대 3.06점, 50대 이상 2.97점으로 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 경력만족 요인은 30대 미만 3.10점, 30대 3.29점, 40대 3.64점, 50대 이상 4.37점으로 나타났으며, 차이는 통계적으로 유의하였다. 마지막으로 고용가능성 요인은 30대 미만 3.39점, 30대 3.39점, 40대 3.22점, 50대 이상 3.13점으로 연령에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 IV-3〉 대기업 사무직 근로자의 연령에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé			
							①	②	③	④
주관적 경력성공		① 30대 미만	28	3.06	.527	1.904				
		② 30대	222	3.14	.543					
		③ 40대	29	3.31	.454					
		④ 50대 이상	6	3.49	.779					
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	① 30대 미만	28	2.69	.860	1.410				
		② 30대	222	2.74	.861					
		③ 40대	29	3.06	.791					
		④ 50대 이상	6	2.97	1.084					
	경력만족	① 30대 미만	28	3.10	.745	6.843***	** **			
		② 30대	222	3.29	.754					
		③ 40대	29	3.64	.591					
		④ 50대 이상	6	4.37	.638					
	고용 가능성	① 30대 미만	28	3.39	.832	.760				
		② 30대	222	3.39	.672					
		③ 40대	29	3.22	.615					
		④ 50대 이상	6	3.13	1.157					

주1) *** p<.001, ** p<.01, * p<.05

주2) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

3) 학력에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 학력에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-4>와 같다. 주관적 경력성공의 평균점수는 고졸 이하 3.07점, 전문대졸 2.54점, 대졸 3.15점, 대학원졸 이상 3.30점으로 대학원졸 이상의 주관적 경력성공이 가장 높게 나타났다. 집단 간 분산분석의 결과 F값이 4.197($p=.006$)으로 학력별 주관적 경력성공의 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하였다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 고졸 이하 3.36점, 전문대졸 2.26점, 대졸 2.74점, 대학원졸 이상 2.93점으로 나타났으나 차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 경력만족 요인의 경우도 고졸 이하 3.24점, 전문대졸 2.66점, 대졸 3.33점, 대학원졸 이상 3.44점으로 나타났으나 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다. 고용가능성의 경우 고졸 이하 2.60점, 전문대졸 2.71점, 대졸 3.37점, 대학원졸 이상 3.52점으로 차이가 통계적으로 유의미하였다. 따라서 주관적 경력성공의 하위요인 중 일-삶 균형, 경력만족은 학력에 관계없이 비슷한 수준으로 인식되고 있는 것으로 나타났으며, 고용가능성은 학력에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

한편, 집단 간 차이를 보다 구체적으로 활용하기 위해 Scheffè 사후 검증을 실시하였다. 사후 검증 결과 주관적 경력성공 전체의 경우 전문대를 졸업한 사람의 주관적 경력성공 수준과 대졸 및 대학원졸 이상의 학력을 가진 사람의 주관적 경력성공 수준과는 차이가 있는 것으로 나타났으며 대졸 및 대학원졸 이상의 학력을 가진 사람의 주관적 경력성공 수준이 높게 나타났다. 하위요인 중 고용가능성은 고졸 이하의 학력을 가진 사람의 고용가능성 수준과 대학원졸 이상의 학력을 가진 사람의 고용가능성 수준은 차이가 있는 것으로 나타났으며, 대학원 졸 이상의 학력을 가진 사람의 고용가능성 수준이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 대기업 사무직 근로자의 학력에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé			
							①	②	③	④
주관적 경력성공 전체		① 고졸이하	5	3.07	.533	4.197**	* **			
		② 전문대졸	7	2.54	.297					
		③ 대졸	228	3.15	.538					
		④ 대학원 이상	45	3.30	.526					
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	① 고졸이하	5	3.36	.167	2.261				
		② 전문대졸	7	2.26	.892					
		③ 대졸	228	2.74	.877					
		④ 대학원 이상	45	2.93	.771					
	경력만족	① 고졸이하	5	3.24	1.187	2.172				
		② 전문대졸	7	2.66	.746					
		③ 대졸	228	3.33	.729					
		④ 대학원 이상	45	3.44	.832					
	고용 가능성	① 고졸이하	5	2.60	.548	5.040**	*			
		② 전문대졸	7	2.71	.710					
		③ 대졸	228	3.37	.702					
		④ 대학원 이상	45	3.52	.560					

주1) **p<.01, *p<.05

주2) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

4) 직위에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 직위에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-5>와 같다. 주관적 경력성공의 평균 점수는 일반사원 3.00점, 대리 3.11점, 과장 3.26점, 차장 3.25점, 부장 이상 3.53으로 부장 이상의 주관적 경력성공 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 집단 간 분산분석 결과 F값이 2.574(p<3038)로 유의수준 .05하에서 직위별 주관적 경력성공 수준 차이는 통계적으로 유의미하였다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 일반사원 2.92점, 대리 2.68점, 과장 2.83점, 차장 2.94점, 부장 이상 3.07로 나타났으며 직위에 따른 주관적 경력성공 인식 수준의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다. 경력만족 요인은 일반사원 3.01점, 대리 3.24점, 과장 3.46점, 차장 3.71점, 부장 이상 4.23점으로 부장 이상의 주관적 경력성공 수준이 가장 높게 나타났으며 직급에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 고용가능성 요인은 일반사원 3.06점, 대리 3.42점, 과장 3.48점, 차장 3.10점, 부장 이상 3.28점으로 나타났으나 직위별 주관적 경력성공 인식 수준의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

한편, 집단 간 차이를 구체적으로 확인하기 위하여 Scheffè 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 주관적 경력성공의 하위요인 중 경력만족은 일반사원보다 부장 이상의 수준이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 대기업 사무직 근로자의 직위에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffè				
							①	②	③	④	⑤
주관적 경력성공 전체		① 일반사원	31	3.00	.595	2.574*					
		② 대리	162	3.11	.508						
		③ 과장	64	3.26	.541						
		④ 차장	20	3.25	.657						
		⑤ 부장이상	8	3.53	.449						
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	① 일반사원	31	2.92	1.146	1.190					
		② 대리	162	2.68	.774						
		③ 과장	64	2.83	.871						
		④ 차장	20	2.94	.997						
		⑤ 부장이상	8	3.07	.785						

<표 계속>

<표 IV-5> 계속

구분	연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé				
						①	②	③	④	⑤
주관적 경력성공 하위요인	경력만족	① 일반사원	31	3.01	.890	6.982***				
		② 대리	162	3.24	.717					
		③ 과장	64	3.46	.715					
		④ 차장	20	3.71	.666					
		⑤ 부장이상	8	4.23	.483					
	고용 가능성	① 일반사원	31	3.06	.833	3.059*				
		② 대리	162	3.42	.658					
		③ 과장	64	3.48	.655					
		④ 차장	20	3.10	.685					
		⑤ 부장이상	8	3.28	.828					

주1) ***p<.001, **p<.01, *p<.05

주2) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

5) 고용형태에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 고용형태에 따라 차이가 있는지 알아보기 위하여 t검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-6>과 같다. 정규직의 주관적 경력성공 평균 점수는 3.15점, 비정규직의 평균 점수는 3.33으로 높게 나타났으나 고용형태에 따른 주관적 경력성공의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 정규직 2.76점, 비정규직 3.32점으로 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않았다. 경력만족 요인의 경우도 정규직 3.33점, 비정규직 3.24점으로 나타났으나 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다. 고용가능성 요인에서 정규직 3.37점, 비정규직 3.44점으로 나타났으나 이 또한 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 IV-6> 대기업 사무직 근로자의 고용형태에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		성별	빈도	평균	표준편차	t
주관적 경력성공 전체		정규직	280	3.15	.541	-.720
		비정규직	5	3.33	.556	
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	정규직	280	2.76	.865	-1.441
		비정규직	5	3.32	.179	
	경력만족	정규직	280	3.33	.756	.260
		비정규직	5	3.24	1.043	
	고용가능성	정규직	280	3.37	.694	-.205
		비정규직	5	3.44	.780	

주1) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

6) 근무 경력에 따른 주관적 경력성공의 차이

가) 현 직장에서의 근무 경력에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 현 직장에서의 근무 경력에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-7>과 같다. 주관적 경력성공의 평균 점수는 5년 미만 3.19점, 5년 이상 10년 미만 3.09점, 10년 이상 15년 미만 3.19점, 15년 이상 3.48점으로 15년 이상 근무자의 주관적 경력성공의 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났고, 집단 간 분산 분석의 결과 F값이 3.909($p < .009$)로 유의수준 .01하에서 근무 경력별 주관적 경력성공의 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하였다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 5년 미만 2.64점, 5년 이상 10년 미만 2.72점, 10년 이상 15년 미만 3.11점, 15년 이상 3.23점이고, 경력만족 요인은 5년 미만 3.36점, 5년 이상 10년 미만 3.23점, 10년 이상 15년 미만 3.27점, 15년 이상 4.03으로 나타났다. 또한 고용가능성 요인에서 5년 미만 3.57점, 5년 이상 10년 미만 3.34점, 10년 이상 15년 미만 3.19점, 15년 이상 3.19점으로 나타났으며, 각각의 차이는 통계적으로 유의미

하였다.

한편, 집단 간 차이를 보다 구체적으로 확인하기 위하여 Scheffè 사후 검증을 실시하였다. 사후 검증 결과, 주관적 경력성공 전체에서 5년 이상 10년 미만 근무자의 주관적 경력성공 수준과 15년 이상 근무자의 수준이 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴 보았을 때, 일-삶 균형 요인은 5년 미만 근무자와 15년 이상 근무자에서 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 경력만족 요인에서 15년 이상 근무자의 경력만족과 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상 15년 미만 근무자의 경력만족 수준은 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

<표 IV-7> 대기업 사무직 근로자의 현 직장 근무경력에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffè			
							①	②	③	④
주관적 경력성공 전체		① 5년 미만	67	3.19	.598	3.909**	*			
		② 5년 이상 ~ 10년 미만	175	3.09	.514					
		③ 10년 이상 ~ 15년 미만	19	3.19	.499					
		④ 15년 이상	24	3.48	.508					
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	① 5년 미만	67	2.64	.848	4.091**	*			
		② 5년 이상 ~ 10년 미만	175	2.72	.877					
		③ 10년 이상 ~ 15년 미만	19	3.10	.627					
		④ 15년 이상	24	3.23	.761					

<표 계속>

<표 IV-7> 계속

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé			
							①	②	③	④
주관적 경력성공 하위요인	경력만족	① 5년 미만	67	3.36	.799	8.516***				
		② 5년 이상 ~ 10년 미만	175	3.22	.733					
		③ 10년 이상 ~ 15년 미만	19	3.27	.712					
		④ 15년 이상	24	4.02	.484					
	고용 가능성	① 5년 미만	67	3.57	.717	2.945*				
		② 5년 이상 ~ 10년 미만	175	3.34	.650					
		③ 10년 이상 ~ 15년 미만	19	3.19	.704					
		④ 15년 이상	24	3.37	.847					

주1) ***p<.001, **p<.01, *p<.05

주2) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

나) 총 직장 경력에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 총 직장 근무 경력에 따라 차이가 있는지 알아보기 위하여 F검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-8>과 같다. 주관적 경력성공의 평균 점수는 5년 이상 10년 미만 3.13점, 10년 이상 15년 미만 3.16점, 15년 이상 3.38점으로 나타났으나 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 5년 이상 10년 미만 2.73점, 10년 이상 15년 미만 2.83점, 15년 이상 3.06점으로 나타났으나 역시 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다. 경력만족 요인은 5년 이상 10년 미만 3.25점, 10년 이상 15년 미만 3.31점, 15년 이상 3.89점으로 나타났으며, 총 직장 근무 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 고용가능성 요인은 5년 이상 10년 미만 3.40점, 10년 이상 15년 미만 3.34점, 15년 이상 3.19점으로 나타났으나 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 IV-8> 대기업 사무직 근로자의 총 직장경력에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé		
							①	②	③
주관적 경력성공 전체		① 5년 이상 ~ 10년 미만	223	3.13	.539	2.825			
		② 10년 이상 ~ 15년 미만	34	3.16	.504				
		③ 15년 이상	28	3.38	.567				
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	① 5년 이상 ~ 10년 미만	223	2.73	.874	2.029			
		② 10년 이상 ~ 15년 미만	34	2.83	.734				
		③ 15년 이상	28	3.06	.864				
	경력만족	① 5년 이상 ~ 10년 미만	223	3.26	.757	9.174***	***		
		② 10년 이상 ~ 15년 미만	34	3.31	.700				
		③ 15년 이상	28	3.89	.612				
	고용 가능성	① 5년 이상 ~ 10년 미만	223	3.40	.678	.329			
		② 10년 이상 ~ 15년 미만	34	3.36	.715				
		③ 15년 이상	28	3.19	.792				

주1) ***p<.001

주2) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

7) 조직의 산업유형에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 조직의 산업유형에 따라 차이가 있는지 알아보기 위하여 t검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-9>와 같다. 주관적 경력성공의 평균 점수는 제조업 3.14점, 비제조업 3.17점으로 비제조업 근무자의 주관적 경력성공 인식 수준이 높은 것으로 나타났지만, t값이 -.526(p=.600)으로 유의수준 .05 하에서 조직의 산업유형별 주관적 경력성공의 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형, 경력만족, 고용가능성요인 모두 조직의 산업유형에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이

는 주관적 경력성공의 요인 모두 조직의 산업유형과 관계없이 비슷한 수준으로 인식되는 것을 의미한다.

<표 IV-9> 대기업 사무직 근로자의 산업유형에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		산업유형	빈도	평균	표준편차	t
주관적 경력성공 전체		제조업	144	3.14	.575	-.526
		비제조업	141	3.17	.506	
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	제조업	144	2.75	.870	-.393
		비제조업	141	2.79	.854	
	경력만족	제조업	144	3.24	.760	-1.880
		비제조업	141	3.41	.751	
	고용가능성	제조업	144	3.42	.658	1.305
		비제조업	141	3.31	.728	

주1) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

8) 조직의 규모에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 조직의 규모(상시 근무 인원 수)에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-10>과 같다. 주관적 경력성공의 평균 점수는 300명 이상 ~ 1,000명 미만 3.17점, 1,000명 이상 ~ 10,000명 미만 3.18점으로 나타나 조직 규모에 따라 큰 차이가 없게 나타났다. 집단 간 분산분석 결과 F값이 .141($p=.869$)로 유의수준 .05 하에서 조직의 규모에 따른 주관적 경력성공의 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 만족 요인은 300명 이상 ~ 1,000명 미만 2.73점, 1,000명 이상 ~ 10,000명 미만 2.76점, 10,000명 이상 2.82점으로 나타났으며, 경력만족 요인은 300명 이상 ~ 1,000명 미만 3.24점,

1,000명 이상 ~ 10,000명 미만 3.28점, 10,000명 이상 3.46점으로 나타났다. 또한 고용가능성 요인은 300명 이상 ~ 1,000명 미만 3.53점, 1,000명 이상 ~ 10,000명 미만 3.37점, 10,000명 이상 3.25점으로 나타났으며 각각의 요인별로 조직의 규모에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 주관적 경력성공 요인 모두는 조직의 규모와 관계없이 비슷한 수준으로 인식되는 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 대기업 사무직 근로자의 조직 규모에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé		
							①	②	③
주관적 경력성공 전체		① 300명 이상 ~ 1,000명 미만	59	3.17	.597	.141			
		② 1,000명 이상 ~ 10,000명 미만	139	3.14	.515				
		③ 10,000명 이상	87	3.18	.549				
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	① 300명 이상 ~ 1,000명 미만	59	2.73	.831	.238			
		② 1,000명 이상 ~ 10,000명 미만	139	2.76	.876				
		③ 10,000명 이상	87	2.82	.864				
	경력만족	① 300명 이상 ~ 1,000명 미만	59	3.24	.773	1.907			
		② 1,000명 이상 ~ 10,000명 미만	139	3.28	.785				
		③ 10,000명 이상	87	3.46	.698				
	고용가능성	① 300명 이상 ~ 1,000명 미만	59	3.53	.705	2.817			
		② 1,000명 이상 ~ 10,000명 미만	139	3.37	.683				
		③ 10,000명 이상	87	3.25	.690				

주1) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

9) 조직의 인당 매출액에 따른 주관적 경력성공의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 주관적 경력성공이 조직의 인당 매출액에 따라 차이가 있는지 알아보기 위하여 F검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-11>과 같다. 주관적 경력성공의 평균점수는 5억 원 미만 3.09점, 5억 원 이상 10억 원 미만 3.07점, 10억 원 이상 3.27점으로 10억 원 이상의 기업에 근무하는 사람의 주관적 경력성공의 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났고, 집단 간 분산분석의 결과 F값이 4.286($p=.015$)으로 유의수준 .05 하에서 조직의 인당 매출액에 따른 주관적 경력성 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하였다.

주관적 경력성공의 하위요인별로 살펴보면, 일-삶 균형 요인은 5억 원 미만 2.66점, 5억 원 이상 ~ 10억 원 미만 2.73점, 10억 원 이상 2.87점으로 나타났으며, 경력만족 요인은 5억 원 미만 3.22점, 5억 원 이상 ~ 10억 원 미만 3.28점, 10억 원 이상 3.43점으로 나타났다. 각각의 요인별로 조직의 인당 매출액에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 주관적 경력성공 요인 중 일-삶 균형, 경력만족은 조직의 인당 매출액과 상관없이 비슷한 수준으로 인식되는 것으로 나타났다. 고용가능성 요인은 5억 원 미만 3.40점, 5억 원 이상 ~ 10억 원 미만 3.22점, 10억 원 이상 3.51점으로 나타났으며, 차이는 통계적으로 유의미하였다. 고용가능성은 10억 원 이상의 인당 매출액을 보이는 조직에서 근무하는 사람이 가장 높은 것으로 나타났다.

한편 집단 간 차이를 보다 구체적으로 확인하기 위하여 Scheffé 사후 검증을 실시하였다. 사후 검증 결과, 주관적 경력성공과 그 하위요인인 일-삶 균형, 경력만족 수준 모두 통계적으로 조직의 인당 매출액에 따른 집단 간 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 반면, 고용가능성의 경우 인당 매출액이 10억 원 이상인 기업에 근무하는 사람의 고용가능성 인식 수준이 5억 원 이상 ~ 10억 원 미만의 인당 매출액을 보이는 기업에 종사하는 사람의 고용가능성 인식 수준이 더 높다.

<표 IV-11> 대기업 사무직 근로자의 인당 매출액에 따른 주관적 경력성공 차이

구분		연령	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé		
							①	②	③
주관적 경력성공 전체		① 5억 원 미만	53	3.09	.468	4.286*	*		
		② 5억원이상~ 10억원미만	116	3.07	.552				
		③ 10억원이상	116	3.27	.547				
주관적 경력성공 하위요인	일-삶 균형	① 5억 원 미만	53	2.66	.918	1.344			
		② 5억원이상~ 10억원미만	116	2.73	.842				
		③ 10억원이상	116	2.87	.850				
	경력만족	① 5억 원 미만	53	3.22	.627	1.865			
		② 5억원이상~ 10억원미만	116	3.28	.800				
		③ 10억원이상	116	3.43	.766				
	고용 가능성	① 5억 원 미만	53	3.40	.463	5.181**	**		
		② 5억원이상~ 10억원미만	116	3.22	.711				
		③ 10억원이상	116	3.51	.740				

주1) **p<.01, *p<.05

주2) 반응범위 = 주관적 경력성공 전체 1.00 ~ 5.00점, 일-삶 균형 1.00 ~ 5.00, 경력만족 1.00 ~ 5.00점, 고용가능성 1.00 ~ 5.00점

다. 개인 수준 변인

대기업 사무직 근로자의 개인 수준 변인에 대한 기초 통계치는 <표 IV-12>와 같다. 성실성의 평균은 3.77, 주도성은 3.48, 경력관리행동은 3.39, 경력정체성은 3.85, 경력적응성은 3.68, 개인-조직 적합성은 2.97, 개인-직무 적합성은 3.40으로 나타났다.

<표 IV-12> 개인 특성 변인 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
성실성	3.77	.509	2.40	5.00
주도성	3.48	.562	2.00	5.00
경력관리행동	3.39	.611	1.50	5.00
경력정체성	3.85	.516	2.33	5.00
경력적응성	3.68	.648	1.57	5.00
개인-조직적합성	2.97	.842	1.00	5.00
개인-직무적합성	3.40	.712	1.40	5.00

라. 조직 수준 변인

대기업 사무직 근로자의 조직 특성 변인에 대한 기초 통계치는 다음의 <표 IV-13>과 다. 조직 특성 변인은 조직문화 유형, 조직지원, 조직경력관리로 구분된다. 조직의 일반적 특성에 해당하는 통제변인에는 조직규모(상시 근무 종업원 수), 매출액으로 구성되고, 조직문화 특성은 관계지향 문화, 변화지향 문화, 과업지향 문화, 위계지향 문화로 구분된다.

조직문화 특성에 해당하는 관계지향 문화는 3.10, 변화지향 문화는 2.89, 과업지향 문화는 3.44, 위계지향 문화는 3.39로 나타났다. 조직지원은 3.09, 조직경력관리는 3.12로 나타났다.

<표 IV-13> 조직 특성 변인 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
조직문화				
관계지향 문화	3.10	.472	1.57	4.08
변화지향 문화	2.89	.466	1.40	3.95
과업지향 문화	3.44	.462	2.13	4.27
위계지향 문화	3.39	.331	2.47	4.11
조직지원	3.09	.430	2.14	4.35
조직경력관리	3.12	.419	2.33	4.50

2. 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준의 변량

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 대한 무선효과 일원변량분석(One-Way ANOVA with Random Effects Analysis)인 기초모형 분석 결과는 <표 IV-4>와 같다. 기초모형 분석은 주관적 경력성공의 전체 변량을 개인 수준과 조직 수준 변량으로 분할하기 위한 것으로, 개인 수준과 조직 수준 변이를 투입하지 않은 최소 모형에 해당한다. 우선 고정효과 분석 결과 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공의 평균은 3.16으로 95% 신뢰구간에서 기초 통계로 산출된 평균과 동일하였다.

다음으로 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준의 차이를 반영하는 변량의 양을 검증하기 위해 무선효과를 분석한 결과, 조직 수준의 변량은 0.039, 개인 수준의 변량은 0.197로 나타났다. 이를 바탕으로 산출한 집단 간 상관관계수(ICC)는 0.165로 주관적 경력성공의 전체 변량 중 16.5%가 조직 간 차이로 설명되는 변량 비율이며, 나머지 83.5%는 개인 간 차이로 설명되는 변량 비율에 해당한다. 이와 같이 변량 비율로 볼 때, 주관적 경력성공의 차이는 조직 수준에서 보다는 조직 내 근무하는 개인 사이에 더 많이 일어나고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 모든 조직 내 근로자들이 지닌 주관적 경력성공 수준이 같다는 가설에 대한 χ^2 검증(123.824, $p < 0.05$) 결과, 영가설을 기각함으로써 주관적 경력성공은 조직별로 차이가 있는 것으로 나타났다는데, 이러한 결과는 이 연구에서 위계적 선형모형 적용의 통계적 필요성과 함께 주관적 경력성공의 차이가 개인 뿐 아니라 조직 특성 변인을 통해 설명될 필요가 있다는 것을 나타내고 있다.

<표 IV-14> 주관적 경력성공에 대한 기초모형 분석 결과

고정효과	계수	표준오차	t
절편(γ_{00})	3.156	0.032	98.437***
무선효과	계수	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	0.182	0.039	123.824*
집단 내 변량(σ^2)	0.473	0.197	
집단 내 상관계수(ICC)	0.165		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주) 집단 간 상관계수(ICC) = 집단 간 변량(τ_{00})/(집단 간 변량(τ_{00}) + 집단 내 변량(σ^2))

한편, 기초모형 분석 결과에서 제시된 집단 간 변량은 개인 특성 변인의 영향력을 통제하지 않은 상태에서 분석한 결과이기에, 조직 특성 변인의 효과를 정확하게 분석하기 위해서는 개인 특성 변인의 영향력을 통제한 후 집단 간 변량을 분할할 필요가 있다. 인구통계학적 특성 및 개인 특성 변인에 해당하는 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 조직 일반 특성(조직규모, 조직 매출액)을 모두 통제한 후 주관적 경력성공의 조직 수준 변량은 0.018, 개인 수준 변량은 0.157로 나타났다. 이를 바탕으로 산출된 집단 내 상관계수(ICC, Intra-class correlation)는 0.102로 전체 변량 중 조직 간 차이로 설명되는 변량 비율은 10.20%이며, 주관적 경력성공에 대한 조직 간 차이는 여전히 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2 = 101.687$, $p < 0.05$).

<표 IV-15> 주관적 경력성공에 대한 기초모형 분석 결과(개인 특성 변인 통제 후)

고정효과	계수	표준오차	t
절편(γ_{00})	3.181	0.027	69.857**
무선효과	계수	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	0.086	0.018	101.687*
집단 내 변량(σ^2)	0.315	0.157	
집단 내 상관계수(ICC)	0.102		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주) 집단 간 상관계수(ICC) = 집단 간 변량(τ_{00})/(집단 간 변량(τ_{00}) + 집단 내 변량(σ^2))

주관적 경력성공에 대한 개인 수준 변인의 효과를 분석하기에 앞서 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성 변인 간의 상관관계를 살펴본 결과, 과업 지향 문화를 제외한 모든 변인이 주관적 경력성공과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<0.05, p<0.01). 구체적으로 개인 특성 변인 중 개인-직무 적합성은 높은 상관(r=.510)을 보였으며, 경력관리행동(r=.373) 및 개인-조직적합성(r=.361)은 중간 정도의 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 성실성(r=.192), 주도성(r=.190), 경력정체성(r=.203), 경력적응성(r=.193)은 낮은 상관을 나타내었다. 또한 조직 특성 변인 중 관계지향 문화(r=.208), 변화지향 문화(r=.143), 조직지원(r=.273), 조직경력관리(r=.215)는 낮은 상관을 나타내었다([부록 5] 참조).

한편, 독립변수 간에 지나치게 높은 상관이 나타날 경우 다중공선성이 발생할 수 있으므로, 이를 보다 엄격하게 점검하기 위해 공차한계(tolerance)와 변량팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 확인하였다. 일반적으로 공차한계의 경우 1에 근접할수록 다중공선성이 없는 것으로 판단하며, 변량팽창계수의 경우 10이상이 될 때 다중공선성이 있는 것으로 판단한다. 공차한

계와 변량팽창계수를 산출한 결과 공차한계는 .185 ~ .681, 변량팽창계수는 1.469 ~ 5.394로, 독립변인 간의 다중공선성의 문제를 야기하지 않는 것으로 나타났다([부록 6] 참조).

3. 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 효과

주관적 경력성공에 대한 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성 변인의 효과는 다음 <표 IV-9>와 같다. 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성 변인의 효과를 구명하기 위하여 무선효과 회귀계수모형(Random-Coefficients Regression Model)의 집단 내 모형에 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성을 투입하였다.

고정효과 분석 결과, 투입된 모든 변인이 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로는 성실성($t=2.341$, $p<.05$), 주도성($t=2.764$, $p<.05$), 경력관리행동($t=4.234$, $p<.01$), 경력정체성($t=3.014$, $p<.01$), 경력적응성($t=2.984$, $p<.05$), 개인-조직 적합성($t=4.023$, $p<.01$), 개인-직무 적합성($t=6.124$, $p<.01$)은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미친다고 할 수 있다. 이러한 결과는 성실성과 주도성이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나타나고, 경력관리행동 수준이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나타난다고 할 수 있다. 또한 경력정체성과 경력적응성이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나타난다고 할 수 있고, 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나타난다는 것을 의미한다.

다음으로 무선효과를 분석한 결과, 집단 내 변량은 .096으로 무선효과 모수인 τ_{00} 의 추정치가 유의미하게 나타나($\chi^2=80.457$, $p<.01$), 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 주관적 경력성공에 미치는 효과는 조직별로 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-16> 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 효과

고정효과	1모형			2모형		
	계수	표준오차	t	계수	표준오차	t
절편(γ_{00})	3.148	.048	85.265***	3.165	.038	169.267***
인구통계학적 특성(통제변인)						
성별						
남성	.246	.045	4.895**	.209	.038	3.996*
여성(기준)						
학력						
대학원 이상	.206	.076	3.484*	.199	.068	3.129
대졸	.178	.067	2.027	.127	.051	1.984
전문대졸	-.124	.091	-1.986	-.096	.082	-1.452
고졸 이하(기준)						
직위						
부장 이상	.376	.084	4.827*	.312	.076	4.279*
차장	.247	.076	2.867	.201	.052	2.467
과장	.241	.072	2.764	.189	.045	2.120
대리	.121	.042	1.104	.098	.037	0.986
일반사원(기준)						
고용형태						
정규직	.087	.025	.276	.069	.021	.257
비정규직(기준)						
총 직장 경력	.245	.057	1.674	.204	.049	1.427
현 직장 경력	.267	.051	2.013	.175	.037	1.982*
개인 특성 변인						
성실성				.114	.024	2.341*
주도성				.121	.027	2.764*
경력관리행동				.268	.046	4.234**
경력정체성				.129	.030	3.014**
경력적응성				.126	.029	2.984*
개인-조직 적합성				.252	.041	4.023**
개인-직무 적합성				.367	.057	6.124**
무선효과						
	1모형			2모형		
	표준편차	변량	χ^2	표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	.127	.021	86.347**	.109	.014	80.457**
집단 내 변량(σ^2)	.312	.179		.276	.096	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주1) 성별, 학력, 직위, 고용형태는 더미변인이며, 각 변인별 기준 변수는 남성(성별), 고졸 이하(학력), 일반사원(직위), 비정규직(고용형태)임

한편, 주관적 경력성공의 집단 내 변량은 각 변인의 투입 전 .179에서 투입 후 .096으로 감소하였으며, 이에 따라 주관적 경력성공에 대한 각 변인의 설명량(R^2)은 46.4%인 것으로 나타났다.

<표 IV-17> 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 설명량(R^2)

구분	변량	모형설명량(R^2)
투입 전 집단 내 변량(1모형)	.179	46.369%
투입 후 집단 내 변량(2모형)	.096	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주1) 모형설명량(R^2) = (투입 전 변량 - 투입 후 변량) / 투입 전 변량 \times 100

4. 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 효과

한편, 조직 특성 변인의 순수 효과를 구명하기 위해 절편-기울기 결과모형(Intercepts and Slope-as-Outcomes Model)을 통해 집단 내 모형에 개인 수준 변인을 투입한 후 집단 간 모형에 조직수준 변인인 일반 특성, 조직문화 특성, 지원 및 관리 특성을 투입하였다. 그 결과, 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 순수효과는 <표 IV-18>과 같다.

고정효과 분석 결과, 조직지원($t=2.429$, $p < .01$), 조직경력관리($t=1.985$, $p < .05$)는 주관적 경력성공에 여전히 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인 특성을 포함한 다른 조건이 동일할 경우 관계지향 문화 수준이 높을수록, 위계지향 문화 수준이 높을수록, 조직지원에 대한 인식이 높을수록, 조직에서의 경력관리 수준이 높을수록 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공의 수준이 높게 나타난다는 것을 의미한다.

다음으로 무선효과 분석 결과, 집단 간 변량은 .009로 무선효과 모수인 τ_{00} 의 추정치가 유의미하게 나타났으며($\chi^2=35.745$, $p < .05$), 이는 개인 및 조직 특성 변인의 투입 이후에도 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공은 조직에 따라 수준이 다르다는 것을 의미한다.

〈표 IV-18〉 개인 특성 변인 및 조직 일반 특성 통제 후 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 효과

고정효과	1모형			2모형		
	계수	표준오차	t	계수	표준오차	t
조직 수준 변인						
절편(γ_{00})	3.157	.037	92.479***	3.169	.059	65.761***
조직일반(통제변인)						
비제조업(산업유형)	.104	.027	.919	.097	.024	.847
조직규모	.224	.241	2.471	.210	.216	2.013
인당 매출액	.198	.167	1.997*	.184	.154	1.846*
조직문화						
관계지향 문화				.106	.073	1.132
변화지향 문화				.075	.057	.964
조직지원				.245	.123	2.429**
조직경력관리				.149	.097	1.985*
개인 수준 변인(통제변인)						
개인 일반 변인						
성별						
남성	.189	.036	3.879**	.181	.031	3.746**
학력						
대학원 이상	.179	.067	2.761	.164	.062	2.434
대졸	.116	.048	1.462	.101	.041	1.110
전문대졸	-.087	.069	-1.012	-.064	.047	-.984
직위						
부장 이상	.286	.054	3.787*	.271	.050	3.129*
차장	.186	.049	2.004	.179	.045	1.945
과장	.171	.040	1.879	.164	.037	1.426
대리	.079	.034	0.887	.072	.029	.779
고용형태						
정규직	.064	.019	.243	.059	.017	.210
총 직장 경력	.199	.046	1.112	.187	.041	1.009
현 직장 경력	.169	.034	1.761*	.147	.030	1.702*
성실성	.109	.022	2.001*	.101	.020	1.879*
주도성	.112	.023	2.134*	.107	.022	1.997*
경력관리행동	.257	.051	3.997**	.249	.047	3.479**
경력정체성	.117	.027	2.904**	.114	.025	2.386*
경력적응성	.110	.024	2.642*	.105	.022	2.143*
개인-조직 적합성	.247	.039	3.894**	.214	.032	3.652**
개인-직무 적합성	.359	.050	5.762**	.340	.046	5.102**
무선효과						
	1모형			2모형		
	표준편차	변량	χ^2	표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	.109	.011	58.471*	.079	.009	35.745*
집단 내 변량(σ^2)	.297	.074		.276	.061	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주1) 성별, 학력, 직위, 고용형태는 더미변인이며, 각 변인별 기준 변수는 남성(성별), 고졸 이하(학력), 일반사원(직위), 비정규직(고용형태)임

또한 주관적 경력성공의 집단 간 변량은 개인 및 조직 특성 변인 투입 전 .011에서 투입 후 .009로 감소하였으며, 이에 따라 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 순수 설명량(R^2)은 18.2%인 것으로 나타났다.

<표 IV-19> 주관적 경력성공에 대한 조직 수준 변인의 설명량(R^2)

구분	변량	모형설명량(R^2)
투입 전 집단 간 변량(1모형)	.011	18.182%
투입 후 집단 간 변량(2모형)	.009	

주2) 모형설명량(R^2) = (투입 전 변량 - 투입 후 변량) / 투입 전 변량 \times 100

5. 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 상호작용 효과

주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과를 분석한 결과는 <표 IV-20>과 같다.

개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과를 도출하기 위해, 무선효과 회귀계수모형 및 절편-기울기 결과 모형을 통해 주관적 경력성공과 유의미한 관계가 나타난 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력적응성, 경력정체성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성 변인과 조직 특성 변인 간의 상호작용 효과를 분석하였다.

주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인 기울기의 집단 차이 검증 결과, 성실성, 주도성, 경력정체성, 경력적응성의 기울기는 조직에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 반면, 개인-직무 적합성($\chi^2=49.651$, $p<.05$), 개인-조직 적합성($\chi^2=47.651$, $p<.05$), 경력관리행동($\chi^2=45.326$, $p<.05$)의 기울기는 조직에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 조직에 따른 상호작용은 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 경력관리행동의 순으로 강하게 나타나는 것을 알 수 있다. 따라서 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직

적합성, 개인-직무 적합성을 대상으로 상호작용 효과를 분석하였다.

고정효과 분석 결과, 조직지원은 주관적 경력성공과 경력관리행동($t=1.347$, $p<.05$), 개인-조직 적합성($t=2.784$, $p<.01$), 개인-직무 적합성($t=2.257$, $p<.01$)의 기울기에 유의미하게 정적인 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 조직의 개인에 대한 지원 수준이 높은 조직일수록 개인의 경력관리행동, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 주관적 경력성공에 미치는 효과가 더욱 증가한다는 것을 의미한다. 그리고 조직경력관리는 주관적 경력성공과 개인-조직 적합성($t=2.147$, $p<.05$)의 기울기에 유의미하게 정적인 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 조직이 개인의 경력관리를 체계적으로 제공하는 조직일수록 개인의 개인-조직 적합성이 주관적 경력성공에 미치는 효과가 더욱 증가한다는 것을 의미한다.

<표 IV-20> 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과

고정효과		계수	표준오차	t
절편(γ_{00})		3.164	.059	86.217***
통제변인	성별			
	남성	.157	.034	2.764*
	학력			
	대학원 이상	.159	.064	1.787*
	대졸	.089	.048	.747
	전문대졸	.059	.033	.340
	직위			
	부장 이상	.112	.069	.691*
	차장	.097	.060	.688
	과장	.107	.054	.751
	대리	.057	.036	.442
	정규직(고용형태)	.073	.057	.546
	총 직장경력	.045	.124	1.475
	현 직장경력	.056	.132	1.512
	비제조업(산업유형)	.061	.037	.671
	조직규모	.127	.096	1.789
	인당 매출액	.156	.078	1.988

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

<표 계속>

<표 IV-20> 계속

고정효과		계수	표준오차	t
성실성	절편(γ_{00})	.198	.054	4.124**
	*조직지원	.169	.079	1.672**
	조직경력관리	.131	.051	1.412
주도성	절편(γ_{00})	.187	.051	3.697**
	*조직지원	.145	.079	1.986
	*조직경력관리	.056	.039	.187
경력관리행동	절편(γ_{00})	.142	.109	3.147**
	*관계지향 문화	.069	.057	.761
	*변화지향 문화	.061	.054	.697
	조직지원	.103	.071	1.347
	*조직경력관리	.097	.076	1.027
경력정체성	절편(γ_{00})	.209	.041	4.375**
	*조직지원	.076	.033	1.120
	*조직경력관리	.042	.027	.942
경력적응성	절편(γ_{00})	.242	.059	4.974**
	*조직지원	.075	.032	1.005
	*조직경력관리	.037	.024	.879
개인-조직 적합성	절편(γ_{00})	.292	.056	6.982***
	*조직지원	.187	.104	2.784**
	조직경력관리	.126	.094	2.147
개인-직무 적합성	절편(γ_{00})	.286	.067	4.127**
	*조직지원	.130	.079	2.257**
	*조직경력관리	.094	.059	1.347
무선효과		표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})		.079	.009	73.846***
성실성 기울기		.041	.002	30.417
주도성 기울기		.057	.004	34.781
경력관리행동 기울기		.102	.024	45.326*
경력정체성 기울기		.078	.012	38.754
경력적응성 기울기		.096	.015	42.136
개인-조직 적합성 기울기		.189	.030	47.651*
개인-직무 적합성 기울기		.114	.027	49.451*
집단 내 변량(σ^2)		.296	.081	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

6. 연구결과에 대한 논의

가. 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공

이 연구에서 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공의 평균은 3.16으로 보통수준을 나타내고 있으며, 하위영역별로는 일-삶 균형 2.77, 경력만족 3.32, 고용가능성 3.37이었다. 이러한 결과는 산업체 종사자를 대상으로 주관적 경력성공을 측정한 신수림(2014)의 결과와 유사한 값을 보였다. 하지만 두 연구의 측정도구에서는 차이가 있다. 그의 연구에서는 전체적인 경력만족에 대한 측면에서 측정이 이루어졌다고 할 수 있으며, 이 연구에서는 개인이 느끼는 만족감 외에도 자신의 고용가능성이라는 본인이 현재 사회에서 갖춘 역량 수준, 그리고 일과 삶의 균형 등을 고려하여 포괄적인 경력 측면을 고려하여 측정하였다. 하지만, 그럼에도 불구하고 대기업 사무직 근로자가 주관적으로 인식하는 경력성공의 수준이 높지 않다는 이 연구의 결과에 주목할 필요가 있다. 이 연구의 결과는 주관적으로 인식하는 경력성공의 이 보통의 수준에 그치고 있으며 그 수준을 높이기 위해서 일-삶의 균형을 위한 시간 및 재정적 지원, 고용가능성 향상을 위한 개발 기회 제공 등 직접적으로 지원하는 것 외에도 주관적 경력성공에 영향을 줄 수 있는 개인 및 조직 특성을 강화할 수 있는 지원이 필요함을 말한다. 또한 이러한 연구결과로부터 다음의 논의가 가능하다.

첫째, 기업체 근로자의 주관적 경력성공과 관련하여, 대기업 사무직 근로자가 인식하는 주관적 경력성공은 보통 수준(3.16)이다. 지식기반 정보화 사회의 도래와 노동시장의 유연성 증가에 따라, 오늘날은 자유와 성장의 욕구에 기반을 두고 심리적 성공을 추구하기 위해 주체적으로 경력을 관리해 나가고자 하는 프로틴 경력 태도가 널리 주목받기 시작하고 있다(김은석, 2011; Granrose & Baccili, 2006; Vos & Soens, 2008). 이러한 현실 속에서, 개인이 추구하는 경력 목표와 관련해서 개인적인 성장을 통한 성취감이나 만족감 등이 더욱 중요해지고 있다. 그러나 현재 우리나라 대기업 사무직

근로자의 주관적 경력성공에 대한 인식이 보통 수준에 그치고 있는 것이다. 개인의 주관적 경력성공의 수준은 개인의 조직몰입 및 성과에 영향을 미친다는 것을 선행연구 고찰을 통해서 확인했다. 그렇기 때문에 현재 보통 수준에 그치고 있는 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준의 향상이 필요하다는 것을 보여주고 있다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 주관적 경력성공의 향상을 위해서는 조직에서 개인에게 제공하는 지원이 임금과 승진 외에 자유와 선택, 성취감, 자부심 등 개인적 가치의 발현과 관련된 다각적인 접근이 필요하다.

둘째, 주관적 경력성공의 하위요인으로 측정된 일-삶 균형 요인이 보통보다 낮은 수준(2.77)을 나타내었다. 이는 현재 우리나라 대기업 사무직 근로자가 일과 삶이 균형이지 않다는 것을 말한다. 연구의 결과로 볼 때, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 향상을 위해서 먼저 일과 삶의 균형이 향상되어야 한다는 것을 알 수 있다. 업무 성과를 중요시하는 우리나라 기업에서 개인의 일-삶의 균형은 무시되어 왔다. 하지만, 개인의 삶에서 가정과 여가는 간과해서는 안 되는 부분이고 궁극적인 주관적 경력성공을 위해서는 개인의 일-삶 균형이 확보될 필요가 있다. 일과 삶의 균형을 위해서는 개인의 가정생활 및 여가생활, 또 개인의 개발을 위한 시간 및 재정적 지원이 필요하다. 이러한 시간 및 재정적 지원의 경우 개인 수준에서 해결하기 어려운 부분이 많기 때문에 기업에서는 조직문화 및 제도 개선을 통해 개인의 가정생활 및 여가생활, 교육 등을 활발히 할 수 있도록 지원을 해야 한다. 또한 정부 차원에서도 기업들이 개인의 일-삶 균형에 관심을 가질 수 있는 정책을 실시하고 기업을 지원할 필요가 있다.

셋째, 성별에 따른 주관적 경력성공의 차이에서 남성이 여성보다 주관적 경력성공에 대한 인식 수준이 높게 나타났다. Cannings, Montmarquette(1991)의 연구에서 남성은 경력목표를 달성하기 위해 공식적인 실적위주의 절차에 의존하는 것에 더하여 비공식적 네트워크에 부분적으로 의존하고, 사회적

네트워크에 대한 접근이 상대적으로 불리한 여성은 경력성공을 위해 공식적인 교육훈련이나 명령에 의존하는 경향이 특성으로 나타난다고 했다. 이러한 상황을 고려하여 남성의 주관적 경력성공이 여성의 주관적 경력성공보다 높은 수준을 보이는 것은 우리나라의 조직에서 업무 및 과업을 수행함에 있어서 사회적 네트워크를 활용하는 것이 중요하게 인식되고 있으며, 이러한 현실에서 여성은 남성에 비해 주관적 경력성공의 인식에서 불리할 수 있다는 것을 생각할 수 있다. 그러므로 주관적 경력성공에 대한 인식 수준의 차이를 줄이기 위해서는 문화적인 접근법을 강구할 필요가 있다. 예를 들어, 가정의 중요성을 강조하고, 사회적 네트워크를 통한 의사결정에서 소외되는 여성에 대한 배려, 성과 중심 평가 등을 통해 주관적 경력성공에서의 성별 차이를 줄일 수 있을 것이다.

넷째, 학력에 따른 주관적 경력성공에 대한 인식 차이에서 대학원 졸업 이상의 근로자가 주관적 경력성공의 인식 수준이 가장 높게 나타나고 있으며, 특히 전문대 졸업의 근로자의 주관적 경력성공의 인식 수준이 가장 낮게 나타났다. 선행연구에서 학력이 경력성공과 관련이 있다는 연구(Arthur & Rousseau, 1996; Drucker, 1992; Johnson, 2001)와 학력이 경력성공과 관련이 없다는 연구(Tharenou, 2001; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999)가 존재하고 있으며, 학력은 나라마다 또 연구마다 경력성공에 일관된 영향을 미치는 변인이 아니다. 하지만 우리나라 사회는 학력에 대한 집착이 다른 나라보다 강하다는 것이 일반적인 인식이다. 최근 학력, 학벌보다 능력이 우선시 되는 사회가 되어가고 있지만 아직까지 학력의 영향력을 극복하지 못하고 있다. 특히, 전문대 졸업자의 주관적 경력성공 수준이 낮게 나타난 것은 고졸 취업자와 대졸 이상의 취업자에 비해 전문대졸 취업자의 경우 정체성이 뚜렷하게 나타나고 있지 않기 때문으로 생각할 수 있다. 고졸 취업자의 경우, 특성화고 및 마이스터고 정책의 실시로 고졸 취업자에 대한 인식이 변화하고 있고, 수요가 늘어나고 있다. 또 대졸 이상의 졸업자는 지식근

로자로서 역할을 수행하고 있다. 하지만 전문대졸 취업자의 경우, 고졸 취업자와 다른 특성을 확실히 보여주지 못하고 있으며, 또 지식근로자로서의 특성도 보여주지 못하고 있다. 따라서 학력에 따른 주관적 경력성공의 인식 수준 차이를 줄이기 위해서는 조직에서 개인의 성과를 중심으로 평가를 실시하여 학력에 따른 차별을 줄일 필요가 있으며, 전문대졸 취업자의 특성을 파악하고 산업의 수요를 확대하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다.

나. 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준의 변량

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준의 변량을 분석한 결과, 개인 간 차이로 설명되는 변량이 83.5%를 차지하고 있었다. 이는 자신의 주관적 경력성공에 대해 인식하는 것이 자신의 심리적 상태 및 인지적 상태에 더욱 민감하게 영향을 받는다는 것을 말하고 있다. 그럼에도 불구하고 조직 간 차이로 설명되는 변량 비율 또한 16.5%를 차지하였다는 것은 조직문화, 조직지원, 조직경력관리 등이 개인의 주관적 경력성공에 직·간접적인 영향을 미친다는 선행연구 결과(서균석, 박동진, 김태형, 김부희, 2003; Denison & Mishra, 1995; Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997; Ginzberg, & Baroudi, 1992)를 지지한다. 이러한 결과는 주관적 경력성공의 구명을 위해서는 개인 특성 변인 외에도 조직 수준에서의 영향력을 고려하는 것이 중요함을 시사하고 있다. 다시 말해, 대기업 사무직 근로자는 자신이 속한 조직의 고유한 특성에 의해 지속적으로 영향을 받으며, 이는 곧 개인의 경력태도에 영향을 미치기에 주관적 경력성공에 대한 연구를 수행할 때 조직 수준의 특성을 고려할 필요가 있다고 할 수 있다.

다. 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 효과

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인의 효과

를 분석한 결과, 이 연구에서 설정한 개인 특성 변인은 주관적 경력성공에 대한 개인 간 차이의 46.40%를 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이 연구에서 설정한 개인 특성 변인이 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 미치는 효과는 개인 특성이 주관적 경력성공에 미치는 전체 효과 중 일부분을 차지하고 있다는 것을 나타내며, 연구에서 설정한 변인 이외의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 개인 특성 변인을 추가적으로 탐색해 볼 필요가 있다는 점을 의미한다. 한편, 인구통계학적 특성을 통제한 이후에도 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 주관적 경력성공에 대한 경력관리행동, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성의 영향력이 매우 높게 나타났다는 것을 확인하였다.

주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인(성실성, 주도성, 경력관리행동, 주 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성)의 효과를 분석한 결과, 연구에서 설정한 개인 특성 변인 모두 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나타난다는 것을 의미한다. 이러한 연구결과로부터 다음의 논의가 가능하다.

첫째, 성실성의 경우 주관적 경력성공에 유의미한 영향력을 미친다는 선행연구(장은주, 박경규, 2005; Barrick, & Mount, 1991)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 철저하게 준비하여 신중하게 행동하고 어떤 일에도 책임 있게 열심히 일하며, 성취지향적인 성향을 말하는 성실성 수준이 높은 대기업 사무직 근로자는 철저하고 체계적인 경력계획을 통해 목표하던 경력 성과를 성취할 수 있고 이를 통해 주관적 경력성공을 더 많이 느낀다고 할 수 있다. 이러한 결과는 직업적 영역을 비롯하여 삶의 여러 영역에서, 철저하고 성취지향적인 내적 기준을 바탕으로 자신의 경력을 관리해 나가고자 한다면, 개인의 주관적 경력성공의 수준이 높아질 수 있다는 것을 시사한다.

둘째, 주도성의 경우 주관적 경력성공 수준의 형성에 중요한 역할을 한다는 선행연구(Crant, 1995; Deci & Ryan, 1985; Frese, Fay, Leng, Hilburger, & Tag, 1997; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999; Wadsworth, & Ford, 1983)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 주도적인 사람들은 자신의 경력을 발전시킬 수 있도록 자신에게 기회를 제공하는 직업 환경을 선택하고, 창조한다. 또, 선택한 환경이 개인에게 영향을 주는데 있어서 의도적이고 직접적으로 그 영향을 관리할 수 있다고 생각하기 때문에 더욱 더 쉽게 성공적인 수행을 보이는 것으로 생각할 수 있다. 이러한 과정을 통해서 주도적인 개인은 자신의 경력에 더 만족하게 되어 더 높은 주관적 경력성공 수준을 나타내게 된다.

셋째, 경력관리행동의 경우, 개인의 경력계획과 경력자기관리(Career self-management)가 주관적 경력성공과 긍정적인 관계가 있다는 선행연구(이기은, 2008; Abele & Wiese, 2008; De Vos & Soens, 2008; De Vos, De Clippeleer, & Dewilde, 2009; King, 2004; Noe, 1996; Orpen, 1994; Raabe, Frese, & Beehr, 2007)를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 경력계획을 명확하게 수립하고, 경력목표 달성을 위한 전략을 체계적으로 실행하는 사람이 경력목표를 쉽게 달성할 수 있게 되고, 또 그러한 성취 경험들이 개인의 주관적 경력성공의 수준을 높일 수 있게 된다는 것이다. 이러한 결과를 통해 조직은 개인에 대한 경력목표 수립 및 전략 실행을 위한 교육훈련을 제공하고 지속적으로 경력을 관리할 수 있는 환경을 제공해야 한다. 개인의 경력관리행동을 지원하는 조직은 구성원이 조직 내에서 중요한 사람이라는 인식을 갖게 함으로써, 조직에 속한 개인은 긍정적인 자기평가와 함께 주관적 경력성공 수준을 높게 인식하게 된다.

넷째, 경력정체성의 경우 경력 경로 과정에서 개인적 목표와 열망을 제공해주는 것을 통해 주변 환경을 자원을 집중하여 활용하게 함으로써 주관적 경력성공과 유의미한 관계가 있다는 선행연구(Hall, 2002; Hall, & Chandler, 2005; Rothbard, & Edwards, 2003; Valcour, & Ladge, 2008)를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 경력정체성이 높은 사람은 자신이 설정한 경력목표를 달

성하는데 있어 동기 부여를 하는 동시에 그들의 경력에 시간, 에너지, 관심 등 개인적인 모든 자원들을 집중시켜 주관적 경력성공의 기회를 증가시킨다고 할 수 있다. 이러한 결과는 경력 범위가 시·공간적으로 확장됨에 따라 개인의 경력에서 과거보다 많은 변화가 발생하는 한편, 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 하는 오늘날의 직업적 환경에서 개인의 경력정체성은 개인의 경력목표를 달성하는데 있어서 더욱 중요하게 요구되고 있으며, 이를 통해 경력과정에서 얻어지는 경험에 대한 인지적 활동을 강화하여 자신의 경력에 대해 긍정적으로 평가하는 주관적 경력성공 수준을 향상시킬 수 있음을 시사한다.

다섯째, 경력적응성의 경우 불확실한 상황에서 인내력을 가질 수 있게 하고 조직의 경계를 뛰어넘는 새로운 상황에서도 침착성을 잃지 않는 성향을 갖게 함으로써 주관적 경력성공과 유의미한 관계가 있다는 선행연구(Hall, & Chandler, 2005; O'Connell, McNeely, & Hall, 2008; Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 경력적응성이 높은 사람은 새로운 과업, 인간관계에서 긍정적이고 주도적으로 행동한다. 이러한 행동은 직업적 이동이나 새로운 발전적 과제를 수행하는데 있어서 불확실하고 복잡한 문제를 해결하는데 도움을 줄 수 있다. 또한 새로운 과업이 개인의 경력개발에 도움이 될 것이라는 긍정적인 생각이 내적 동기로 작용하게 되면 경력성장에 이르게 됨으로써 주관적 경력성공에 대한 인식 수준이 높아지게 된다. 경력정체성과 함께 경력적응성은 조직의 환경이 급속도로 변화하고 다양한 역할을 수행해야 하는 현대 사무직 근로자에게 더욱 중요하게 요구되며, 조직은 조직 구성원의 경력정체성과 경력적응성의 향상을 위해 구성원의 변화하는 경력에 대한 욕구에 따라 생애 단계별로 경력관리 프로그램을 제공하는 노력이 필요하다. 이러한 노력이 궁극적으로 개인의 주관적 경력성공에 대한 인식 수준을 높일 수 있게 된다.

여섯째, 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 특성이 유사하여 조직적합성이 향상되면 조직은 조직 구성원을 유지하고 조직에 대한 그들의 몰입을 높일 수 있음으로써 결과적으로 조직구성원의 만족을 증가시킬 수 있음을 통해

주관적 경력성공과 유의미한 관계가 있다는 선행연구(박원우, 고수경, 2006; Cable, & Judge, 1996; Mowday, Steers, & Porter, 1979)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 개인과 조직의 관계에서 서로의 목적을 충족하기 위하여 개인과 조직은 서로에게 더 유익한 상대를 선택하는 끊임없는 과정을 거치게 된다. 이러한 과정에서 개인이 조직과의 적합성을 높게 인지하게 되면 조직에 몰입하게 됨으로써 이후 주관적 경력성공에 대한 인식 수준이 높아지게 된다는 것을 의미한다. 조직 내의 규범, 가치, 신념, 문화 그리고 조직이 추구하는 비전을 조직의 특성이라고 할 수 있다. 조직은 이러한 조직의 특성에 개인의 가치를 일치시켜 개인-조직 적합성을 향상시키는 노력을 통해 개인의 주관적 경력성공에 대한 인식 수준을 높일 수 있다.

일곱째, 개인-직무 적합성의 경우 자신의 능력 및 적성과 맞는 일은 높은 업무성과 뿐만 아니라 심리적인 만족감을 줄 수 있으므로 개인-직무적합성은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 준다는 선행연구(장은주, 2003; Lauver, & Kristof-Brown, 2001; O'Reilly, Chatman, & Calswell, 1991; Vancouver, & Schmitt, 1991)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 즉 개인 특성과 직무특성이 적합할 때, 조직구성원은 외재적 동기부여와 무관하게 높은 직무만족과 직무성과를 가져온다고 할 수 있으며, 이러한 직무만족 및 직무성과가 최종적으로 주관적 경력성공에 대한 인식 수준을 높일 수 있게 됨을 시사한다.

라. 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 효과

주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 효과를 분석한 결과, 조직지원, 조직경력관리는 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 주관적 경력성공에 미치는 조직 특성 변인의 설명량은 18.2%로 나타났다. 이는 조직지원에 대한 인식이 높을수록, 조직의 개인에 대한 경력관리 수준이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나

타난다는 것을 의미한다. 이러한 연구결과로부터 다음의 논의가 가능하다.

첫째, 조직문화의 경우, 조직문화 유형 수준에 따른 주관적 경력성공의 차이가 없었다. 이 결과는 조직문화가 구성원의 태도 및 행동에 영향을 미친다는 선행연구(김호정, 2002; 서인덕, 1986; 한주희, 황원일, 박석구, 1997; Denison, & Mishra, 1995)의 결과와 다른 것이다. 조직문화 유형별 주관적 경력성공의 차이가 나타나지 않은 것과 관련하여서 먼저, 우리나라 대기업 사무직 근로자가 자신이 속한 조직의 문화 특성을 정확하게 이해하지 못하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 주관적 경력성공의 하위요인과 조직문화 유형의 상관을 살펴본 결과, 일-삶 만족 및 경력만족은 각 조직문화 유형과 정적인 상관을 보이고 있으나 고용가능성은 부적인 상관을 보이고 있다. 이러한 관계로 인해 조직문화 유형이 주관적 경력성공에 미치는 효과가 유의미하지 않게 나타났다고 볼 수 있다.

둘째, 조직지원의 경우 조직지원에 대한 인식 수준이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나타났다. 이는 조직이 조직구성원들을 잘 대우하고 그들의 노력에 대해 가치를 부여하며 보상하는 정도에 따라서 종업원들은 조직의 목표를 달성할 수 있도록 더 많은 노력과 헌신을 할 것으로 기대될 수 있어서 주관적 경력성공이 높게 나타난다는 선행연구(Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997; Settoon, Bennett, & Liden, 1996; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999)를 지지하는 결과로 나타났다. 즉, 조직구성원들이 조직으로부터 그들의 공헌이나 가치를 인정받고 있다고 느낄 때, 조직지원을 높게 지각하게 되고 그에 따라 주관적 경력성공 수준이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 조직이 개인의 조직에 대한 공헌 및 가치를 확실하게 인정해주는 것을 통해 개인의 주관적 경력성공을 높일 수 있다는 것을 시사한다.

셋째, 조직경력관리의 경우 조직경력관리에 대한 인식 수준이 높을수록 주관적 경력성공이 높게 나타났다. 이는 조직차원에서 제공하는 경력지원

정책과 제도, 승진 정책, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 대한 지원과 협조 등에 대하여 조직구성원들이 개인의 경력개발에 효과적으로 도움이 된다고 인식하면, 개인은 조직에 보다 몰입하게 되고 주관적 경력성공에도 유의한 영향을 미친다는 선행연구(강혜련, 2007; 윤하나, 탁진국, 2006; 장은주, 2008; 황애영, 2011; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Navi, 1999; NG, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 조직차원에서 조직원 개개인이 경력목표를 달성하는데 관심을 가지고 도움을 주며, 교육과 훈련 기회를 제공한다면 개인은 개인의 경력에 대해 만족하고 본인의 고용가능성이 높아진다고 인식하게 된다. 따라서 조직에서는 조직구성원들의 경력개발을 지원할 수 있는 정책과 제도를 체계적으로 구축하고 적극적으로 활용할 필요가 있다는 것을 시사한다.

마. 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 상호작용 효과

주관적 경력성공에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과를 분석한 결과, 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 경력관리행동 변인의 기울기가 조직에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 조직의 특성에 따른 개인 특성 기울기의 차이는 개인-직무 적합성이 가장 크고, 다음으로 개인-조직 적합성, 경력관리행동 순으로 나타났다. 그 중에서 경력관리행동의 경우, 조직지원과 상호작용 효과가 정적으로 유의하게 나타났다. 또한 개인-조직 적합성의 경우 조직지원, 조직경력관리와 상호작용 효과가 정적으로 유의하게 나타났고, 개인-직무 적합성의 경우, 조직지원과 상호작용 효과가 정적으로 유의하게 나타났다. 이러한 연구결과로부터 다음과 같은 논의가 가능하다.

첫째, 조직지원 수준이 높은 조직일수록 개인의 경력관리행동, 개인-조직

적합성과 개인-직무 적합성이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 높게 나타났다. 먼저, 개인의 가치와 공헌을 인정해주는 조직일수록 개인의 경력목표 설정 및 경력전략 실행 행동이 주관적 경력성공에 미치는 효과를 강화시킨다는 것을 의미한다. 또한 조직이 개인의 공헌과 가치를 인정해주는 조직에서, 개인은 조직의 가치와 자신의 가치를 일치시키려고 노력하고 자신의 직무와 자신이 적합하다고 인식하는 게 된다. 이러한 과정 안에서 조직지원은 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 개인의 현재 조직에 대한 만족감을 더욱 높여주며 주관적 경력성공 수준에 미치는 효과를 강화시키게 된다.

둘째, 조직경력관리 수준이 높은 조직일수록 개인-조직 적합성이 주관적 경력성공에 미치는 영향이 높게 나타났다. 조직경력관리 수준이 높은 조직에서 개인은 좀 더 쉽게 자신의 경력목표를 설정하고 전략을 수립하고 실행하게 된다. 이러한 특성을 가진 조직에서 개인-조직 적합성은 개인의 주관적 경력성공에 높은 효과를 나타내게 된다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계를 구명하는데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위한 연구문제로 첫째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준은 어떠한가, 둘째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공은 개인 및 조직에 따라 차이가 있는가, 셋째, 대기업 사무직 근로자의 개인 특성은 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가, 넷째, 대기업 사무직 근로자의 조직특성은 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가, 다섯째, 대기업 사무직 근로자의 개인 및 조직특성 간 상호작용이 주관적 경력성공에 어떠한 영향을 미치는가로 설정하였다.

조사도구는 주관적 경력성공, 인구통계학적 특성, 개인 특성(성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직적합성, 개인-직무 적합성), 조직 특성(조직문화, 조직지원, 조직경력관리)으로 구성된 질문지를 사용하였다. 주관적 경력성공 측정도구는 연구자가 선행연구 고찰을 통해 일-삶 균형, 경력만족, 고용가능성의 하위영역별로 문항을 구성한 후 예비조사를 통해 내적 일치도, 문항-전체 상관분석, 요인분석을 통해 문항의 변별력, 신뢰도 및 타당도를 검토하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 주관적 경력성공 측정도구는 총 15문항으로 내적 일치도 계수는 .894로 나타났다. 그 외 개인 및 조직 특성 측정도구는 이 연구의 목적에 맞게 적합하다고 생각되는 기존 도구를 활용하거나 재구성하였으며, 각각의 도구의 내적 일치도 계수는 성실성 .780, 주도성 .869, 경력관리행동 .899, 경력정체성 .835, 경력적응성 .905, 개인-조직 적합성 .917, 개인-직무적합성 .885, 관계지향문화 .895, 변화지향문화 .902, 과업지향문화 .859, 위계지향문화 .749, 조직지원 .823, 조직경력관리 .850으로 양호하게 나타났다.

이 연구의 대상은 우리나라 대기업 사무직 근로자로 총 직장경력 5년 이

상인 자에 해당한다. 대기업 사무직 근로자를 대상으로 표본을 추출할 경우 정확한 모집단 규모의 추정에 한계가 있기 때문에 이 연구에서 표본은 위계적 선형모형 분석에서 요구되는 최소 조직 수준 집단 수(30개 이상), 개인수준 종사자 수(조직별 5명 이상)을 고려하여 유의표집 하였다. 자료수집은 2014년 5월 20일부터 6월 23일까지 이루어졌으며, 총 40개 기업, 800부 중 325부가 회수되어 40.6%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 불성실 응답, 중복응답, 미응답 자료 37부를 제외하였으며, 위계적 선형모형(HLM) 분석을 위한 기업별 최소 인원인 5명을 넘지 못한 1개 기업(3명 응답 1개 기업)의 3부를 추가로 제외하여 최종적으로 39개 기업 총 285부의 자료를 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 21.0 프로그램과 HLM 7.01 for Windows 프로그램을 이용하여 기술통계와 위계적 선형모형 분석(HLM)의 기초모형(무선효과 일원변량분석), 중간모형(무선효과 회귀계수모형), 연구모형(절편-기울기 모형) 분석을 실시하였다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공의 평균은 ‘보통이다’에 해당하는 수준 3.16으로 나타났으며, 일-삶 균형(2.77), 경력만족(3.32), 고용가능성(3.37) 중 일-삶 균형의 평균이 가장 낮게 나타났다. 또한, 주관적 경력성공은 성별, 학력, 현 직장 근무경력, 인당 매출액에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 주관적 경력성공의 전체 변량 중 조직 간 차이로 설명되는 비율이 16.5%, 개인 간 차이로 설명되는 변량 비율은 83.5%로 나타났다. 또한 개인 특성을 통제한 후 조직 간 차이로 설명되는 변량은 4.0%로 주관적 경력성공에 대한 조직간 차이는 여전히 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=123.824$, $p<.05$).

셋째, 주관적 경력성공 집단 내 차이에 대한 개인 수준 변인의 설명량은 46.4%로 나타났으며 성실성($t=2.341$), 주도성($t=2.764$), 경력관리행동($t=4.234$), 경력정체성($t=3.014$), 경력적응성($t=2.984$), 개인-조직 적합성($t=4.023$), 개인-직무 적합성($t=6.124$)은 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나

타났다.

넷째, 주관적 경력성공에 대한 조직 특성 변인의 설명량은 18.2%이었다. 조직지원($t=2.429$), 조직경력관리($t=1.985$)는 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 관계지향 문화, 위계지향 문화는 주관적 경력성공에 유의미한 영향을 주지 않았다.

다섯째, 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 상호작용 효과와 관련하여, 경력관리행동($\chi^2=45.326$), 개인-조직 적합성($\chi^2=47.651$), 개인-직무 적합성($\chi^2=49.651$)의 기울기는 조직에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 조직지원은 주관적 경력성공과 경력관리행동($t=1.347$), 개인-조직 적합성($t=2.784$), 개인-직무 적합성($t=2.257$)의 기울기에 유의미하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직경력관리는 주관적 경력성공과 개인-조직 적합성($t=2.147$)의 기울기에 유의미하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 결론

첫째, 우리나라 대기업 사무직 근로자는 일-삶 균형, 경력만족, 고용가능성으로 구성된 주관적 경력성공에 대한 수준이 보통 정도이다. 주관적 경력성공은 조직의 유연성 및 고용 불안정성이 증대되는 환경 속에서 개인이 자신의 경력을 유지하고 발전시켜 나가기 위해 중요한 개념이다. 그렇기 때문에 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 대한 인식 수준을 높이기 위한 다각적인 노력이 필요하다. 특히, 연구 결과에서 주관적 경력성공의 하위 요인인 일-삶 만족에서 보통보다 낮은 수준으로 나타났는데, 전체적인 주관적 경력성공에 대한 인식 수준을 높이기 위해서 개인의 일과 삶에 있어서 균형을 고려할 필요가 있다는 것을 보여준다. 개인의 일과 삶 사이의 균형을 위해서는 조직에서 개인의 가정, 여가, 자기계발 등에 관심을 가지고 개인의 시간을 확보해주고, 또 정책을 제공할 필요가 있다.

둘째, 경력성공은 개인이 자신의 경력에 대해 지니는 인식에 해당하기 때문에 주관적 경력성공은 일차적으로 개인의 특성을 고려하게 된다. 하지만 조직구성원 개인은 속한 조직의 특성에 의해 지속적으로 영향을 받으며, 이러한 조직의 특성이 개인의 주관적 경력성공에도 영향을 미치게 된다. 이런 점에서 개인의 주관적 경력성공에 대한 조직 특성의 탐색이 중요하다고 할 수 있다. 이 연구에서는 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계를 고찰하였는데, 그 결과 주관적 경력성공의 차이는 개인뿐만 아니라 조직 특성 변인을 통해서도 설명될 필요가 있는 것으로 나타났다. 따라서 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공 수준을 제고하기 위한 방안을 마련함에 있어서 모든 기업에 동일하게 적용할 수 있는 방안을 제시하기보다는 기업의 특성을 반영한 차별적인 전략 수립이 요구된다.

셋째, 여성보다는 남성이, 고졸 이하의 학력보다는 대학원 이상의 학력일수록, 일반사원보다는 부장급 이상의 직위일수록, 현 직장경력이 많을수록, 조직의 1인당 매출액이 많을수록 주관적 경력성공의 수준이 높게 나타났다. 먼저, 성별에 따른 차이는 우리나라 조직에서 남성중심 문화가 존재로 인해 나타나는 것으로 생각할 수 있다. 사회적 네트워크를 중시하는 남성중심 문화에서 여성은 주관적 경력성공의 인식에서 불리할 수 있다. 다음으로 학력에 따른 주관적 경력성공의 차이는 전문대졸 취업자의 특성이 명확하지 않아서 주관적 경력성공의 수준이 가장 낮게 나타난 것으로 생각할 수 있다. 직위와 현 직장경력에 따른 주관적 경력성공의 차이는 높은 직위에 있는 사람 및 현 직장경력이 오래된 사람은 그 지위에 오르기까지 수많은 경쟁에서 살아남은 사람으로 조직에서 핵심인재로 인식될 확률이 높다. 경쟁에서 수많은 경험들이 자신의 경력을 긍정적으로 평가하게 한다고 생각할 수 있다.

넷째, 개인 특성에서 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미친다. 먼저, 성실성이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것은 책임감 있게 그리고 신중하게 행동하는 사람은 동료들과 신뢰감을 주게 되

면서 좋은 업무 관계를 형성하게 된다. 이러한 관계의 형성은 업무 성과를 창출하는 데 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 이러한 과정을 통해 성실성이 높은 사람은 경력 목표를 달성하는 경험을 많이 하게 되고, 그러한 경험들이 자신의 경력을 긍정적으로 평가하게 되어 주관적 경력성공의 수준도 높아질 수 있게 된다.

주도성이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것은 주도성이 높은 사람은 기회를 파악하고, 적극적으로 행동하는 특성을 가지기 때문으로 생각할 수 있다. 기회를 잘 파악하고 적극적으로 행동하는 것은 자신의 경력을 발전시킬 수 있는 환경을 선택하거나 창조하게 되고, 또 자신이 처한 환경 안에서 자신의 의도대로 행동할 수 있기 때문에 더욱 더 쉽게 성공적인 수행을 보일 수 있다. 이러한 성공적인 수행이 개인의 주관적 경력성공의 인식 수준을 높일 수 있게 되는 것이다.

또한, 경력관리행동과 주관적 경력성공 간의 관계에서 경력관리행동이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것은 고령화 시대와 고용 불안정성이 높아지는 시대에서 개인에 의한 미래지향적인 경력목표 추구를 통해 삶의 질을 확보하려는 풍토가 자리 잡게 되면서, 경력관리행동을 체계적으로 하는 사람은 개인의 경력목표를 성취할 수 있는 가능성이 높아지고 이러한 성취경험들이 경력에 긍정적인 평가로 이어져 주관적 경력성공의 수준이 높아지게 되는 것이다.

경력정체성이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것에 시사점은 다음과 같다. 경력정체성이 높은 사람은 개인적 목표와 열망을 제공해주는 것을 통해 주변 환경을 자원을 집중하여 활용하게 하여 자신의 경력을 관리한다. 이러한 활동들을 통해 개인은 자신의 경력을 긍정적으로 평가하고 주관적 경력성공 수준이 높아지는 것이다.

경력적응성이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것에 대한 시사점은 다음과 같다. 경력적응성이 높은 사람은 불확실한 상황에서 인내력을 가지고 조직의 경계를 뛰어넘는 새로운 상황에서도 침착성을 잃지 않기 때문에

성공적인 직무 성과를 창출할 수 있게 되고 이러한 성과들이 축적되면서 개인의 주관적 경력성공 인식 수준이 높아지게 된다.

개인-조직 적합성이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것에 대한 시사점은 다음과 같다. 개인의 가치와 조직의 가치가 일치하는 것을 느낄 때, 개인은 더욱 조직에 몰입하게 되고 조직의 성과를 창출하기 위해 노력하게 된다. 이러한 과정 안에서 다양한 성취 경험을 통해 개인의 그들의 경력에 대해서 긍정적인 평가를 하게 되고 주관적 경력성공에 대한 인식 수준도 높아진다고 할 수 있다.

개인-직무 적합성이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미친다는 것에 대한 시사점은 다음과 같다. 직무에서 요구하는 특성과 개인이 지니고 있는 능력 및 가치 간에 일치하는 부분이 많을 경우 개인은 외재적 동기부여와는 무관하게 직무에서 긍정적인 심리상태를 경험하게 된다. 직무에 대한 긍정적인 심리상태는 다시 개인의 직무 성과에도 영향을 주게 되고 많은 성취경험을 얻게 되면서 개인이 인식하는 주관적 경력성공의 인식 수준이 높아지게 되는 것으로 말할 수 있다.

이와 같이 주관적 경력성공에 다양한 개인 특성 변인들이 영향을 미치는 데 조직에서는 이러한 개인 특성을 향상시켜 조직의 성과와도 관련되는 개인의 주관적 경력성공 인식 수준을 높이는 노력이 필요하다. 먼저 개인의 성실성과 주도성, 그리고 경력정체성과 경력적응성을 향상시킬 수 있는 교육 프로그램을 제공하고 개인의 특성이 발휘될 수 있는 문화를 형성하도록 해야 한다. 또한 개인의 경력관리행동 수준을 향상시키기 위해서는 개인의 자율성을 확보하고 개인 수준의 경력관리행동을 지원하는 정책을 제공하는 것이 필요하다. 마지막으로 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성 향상을 위해서 채용 과정에서 개인의 가치와 적합한 인재를 선발할 수 있도록 해야 하고 지속적인 가치교육을 통해 조직의 가치와 개인의 가치를 일치시키는 노력도 동반되어야 한다. 또한 개인의 특성에 대한 정확한 파악을 통해 개인에게 적합한 직무를 배정하는 노력 또한 제공되어야 한다.

다섯째, 대기업의 조직 특성 변인인 조직지원, 조직경력관리는 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미친다. 조직지원이 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것과 관련하여서는 개인의 가치를 인정하고 개인의 조직에 대한 공헌을 인정하는 조직에서 개인은 조직에 더욱 충성하게 되고 조직 안에서 자신의 경력을 형성해 가는 것에 대해서 긍정적인 평가를 하게 된다. 이런 과정 안에서 개인은 자신의 경력에 대해 긍정적인 평가가 이루어지고 주관적 경력성공 수준이 높아지는 것이다.

조직경력관리가 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미치는 것과 관련하여, 개인 차원에서 자신의 경력을 관리하고 개발할 때, 개인은 많은 어려움을 겪게 된다. 이러한 상황에서 조직 차원의 경력지원 정책과 제도, 승진 정책, 훈련 및 개발, 고용한정, 경력에 대한 지원과 협조에 대하여 조직구성원들이 개인의 경력개발에 효과적으로 도움이 된다고 인식하면, 개인은 조직에 보다 몰입하게 되고, 주관적 경력성공의 수준이 높아지게 된다.

이처럼 조직 특성이 개인의 주관적 경력성공에 정적인 영향을 주는 것으로 나타남에 따라 조직은 개인의 공헌 및 가치를 인정하고 또 개인이 그런 것을 인식할 수 있도록 문화를 형성하는 노력을 기울여야 한다. 또한 개인이 할 수 없는 부분에 대한 경력관리는 조직에서 정책 및 프로그램을 제공하여 개인의 경력관리를 도와줄 필요가 있다.

여섯째, 대기업 사무직 근로자는 개인 수준 변인인 경력관리행동, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성은 조직 특성 변인과의 상호작용을 통해 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미친다. 조직지원은 개인의 경력관리행동, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성과의 상호작용을 통해 주관적 경력성공에 영향을 미친다. 개인의 공헌 및 가치를 인정하고 개인의 의견을 중시하는 조직에서 경력관리행동, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 주관적 경력성공에 더욱 영향을 준다는 것을 의미한다. 또한 조직경력관리는 개인-조직

적합성과의 상호작용을 통해서 주관적 경력성공에 영향을 미친다. 이는 조직에서 개인의 경력관리를 위해서 정책 및 제도를 제공할수록 개인-조직 적합성이 주관적 경력성공에 더욱 효과를 보인다는 것을 의미한다. 따라서 주관적 경력성공의 수준을 높이기 위해서는 개인 수준 변인의 효과를 높이는 것도 중요하지만, 그 효과를 극대화하기 위해서는 조직 차원에서 개인의 가치를 인정하고 그 공헌에 대한 적절한 보상을 제공하며, 개인이 어려움을 겪을 수 있는 경력관리 프로그램을 제공해야 한다.

3. 제언

가. 후속 연구를 위한 제언

첫째, 이 연구는 주관적 경력성공에 대한 경험적 연구들이 많이 축적되지 않은 상태에서 진행되었으며, 정확한 모집단의 추정 및 접근의 한계로 인해 35개 대기업을 대상으로 분석하였기 때문에 모든 기업을 대상으로 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 향후 산업체 종사자 또는 생산직 종사자 등과 같이 대상을 달리하여 주관적 경력성공의 집단 간 차이, 조직 특성 변인과의 관계, 변인들 간의 구조적 관계 등에 대한 후속 연구를 수행할 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서 주관적 경력성공을 측정하는데 있어서 대기업 사무직 근로자의 특성을 고려하여 하위요인을 구성하였다. 하지만 주관적 경력성공을 측정하는데 있어서 대상의 특성에 따라 하위요인이 다르게 구성될 수 있다. 따라서 집단 별 특성에 따라 주관적 경력성공을 측정하는 도구를 개발하는 것이 필요하다.

셋째, 이 연구에서 직위 및 현 직장경력에 따라 주관적 경력성공이 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 개인의 경력단계에 따라 주관적 경력성공이 다르게 나타나는 것을 생각해볼 수 있으며, 주관적 경력성공이 개인의 경력단계에 따라 어떻게 변화하는지에 대한 종속연구와

함께, 각 경력단계에서 주관적 경력성공에 영향을 줄 수 있는 변인과의 관계에 대한 연구가 진행될 필요가 있다.

넷째, 주관적 경력성공과 관련 변인 간의 관계에 영향을 미칠 수 있는 조직 및 팀 수준의 상황 요인을 고려할 필요가 있다. 이 연구에서는 조직차원에서 제공하는 물리적·문화적 환경이 조직구성원의 주관적 경력성공에 미치는 직접적인 영향 관계를 중심으로 연구를 진행하였으나, 개별 기업차원에서 보다 구체적인 주관적 경력성공 수준 향상 전략을 수립하기 위해서는 직무 상황 안에서 발생하는 맥락적 요소를 고려할 필요가 있다. 따라서 후속 연구에서는 상사의 성격 및 의사소통 유형, 경영진의 리더십, 사회적 네트워크 등에 따라 주관적 경력성공과 관련 변인 간의 관계가 어떻게 달라질 수 있는지에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

다섯째, 조직문화 측정 방법을 달리하여 주관적 경력성공에 미치는 영향을 검증하는 연구를 수행할 필요가 있다. 이 연구의 결과에서 조직문화 유형은 주관적 경력성공에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 선행연구에서 조직문화 유형 수준에 따라 개인의 조직 몰입 및 직무 성과가 높게 나타난다고 한 결과와 다른 결과로 나타난 것이다. 그렇기 때문에 후속 연구에서 조직문화 유형의 측정을 달리하여 주관적 경력성공에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.

여섯째, 주관적 경력성공과 조직성과 간의 관계를 구명하는 연구를 후속 연구로 진행할 필요가 있다. 조직의 성과를 다양한 측면에서 고려될 수 있으며 조직성과는 조직의 최종적으로 추구하는 목표가 된다. 그런데 주관적 경력성공과 관련한 연구에서 조직몰입, 직무만족 등의 심리적 성과지표에 대한 연구는 일부 존재하고 있으나 조직의 생산성 및 효율, 성장성 등의 경제적 성과지표와 관련한 연구는 거의 없다. 조직의 최종적 목적이 이윤의 창출임을 고려했을 때 개인의 주관적 경력성공이 최종적으로 조직의 경제적 성과지표에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 후속연구가 필요하다.

나. 주관적 경력성공 실천을 위한 제언

첫째, 조직구성원의 주관적 경력성공 수준을 높이기 위해서는 우선 조직 차원에서 새로운 경력 패러다임의 경력성공 특성에 대한 이해가 선행될 필요가 있다. 조직 환경의 변화와 고용불안정성이 확대되는 상황에서 개인은 프로틴 경력태도를 가지게 되고 프로틴 경력태도에서 경력목표는 개인의 심리적 성공이 된다. 심리적 성공을 궁극적 경력 목표로 설정한 사람들에게 임금 인상 및 승진 등의 객관적 성공 지표들은 업무성과 향상을 위한 동기 부여에 한계가 있다. 그렇기 때문에 조직은 개인이 심리적 성공을 추구하기 위해 주체적으로 경력을 관리해 나가려는 경향을 만족시키고 개인의 자율성과, 책임, 순환적 의사소통, 도전적 과제, 비전과 발전가능성 등을 제공함으로써, 개인이 변화하는 환경 속에서 자신의 성장 욕구에 따라 주체적으로 업무를 수행하도록 하여 주관적 경력성공의 수준을 높일 수 있다.

둘째, 개인의 주관적 경력성공에 영향을 주는 개인의 심리적 특성을 제고하기 위한 개별 조직의 노력이 필요하다. 이 연구의 결과에서 개인의 경력관리행동과 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 개인의 주관적 경력성공 인식에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 따라 조직은 개인의 경력정체성 및 경력적응성 향상을 위한 교육 프로그램을 제공하고 개인이 활발하게 경력관리행동을 할 수 있는 환경을 제공해야 한다. 개인이 경력관리를 할 수 있는 물리적·경제적 지원을 하고 자율적으로 자신의 경력목표를 달성할 수 있도록 도와주어야 한다. 또한 조직의 채용 및 선발 과정에서 조직의 가치에 적합한 개인을 선발하고 또 지속적으로 조직의 핵심가치에 대한 교육을 조직구성원들에게 제공함으로써 조직의 가치와 개인의 가치를 일치시키도록 해야 한다. 선발된 개인에게 있어서도 조직은 개인의 특성에 적합한 직무에 배치하여 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있는 환경을 제공하려는 노력을 해야 한다.

셋째, 조직에서 개인의 주관적 경력성공 수준을 높이기 위해서 먼저, 개인

의 가치를 인정하는 문화를 조성할 필요가 있다. 조직 구성원이 조직의 운영에서 중요한 역할을 하고 있고 그들의 공헌이 조직의 성과로 나타난다는 것을 지속적으로 보여주고, 그 성과에 따른 적절한 보상을 제공해야 한다. 또한 조직은 개인의 어려움을 해소할 수 있게 지원해야 한다. 개인 차원에서의 경력관리에서 한계가 있는데, 조직에서 개인에 대한 체계적인 경력관리를 제공하여 개인이 조직 안에서 존중받고 있고 자신이 발전하고 있다는 인식을 갖게 하는 것이 중요하다. 이러한 활동을 통해서 개인과 조직은 신뢰감을 형성하게 되고 개인은 자신의 현재 조직 안에서의 자신의 경력을 긍정적으로 평가하게 된다.

넷째, 개인의 주관적 경력성공의 향상을 위해서는 개인의 노력이 중요하다. 개인은 경력관리의 주체가 자신에게 있다는 것을 인식하고, 급속하게 변화하는 사회 속에서 개인 전 생애적 관점의 경력개발 책임이 자신에게 있음을 지각하고 단기적 경력목표 및 장기적 경력목표를 수립하고 목표를 달성하기 위해 필요한 역량인 경력정체성, 경력적응성 등을 향상시킬 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강철희, 정상원. (2007). 사회복지사 경력성공 인식의 영향 요인에 관한 연구. **한국사회복지행정학**, 9(3), 63-93.
- 고려대학교 부설 행동과학연구소편. (2001). **심리척도 핸드북 II**. 서울: 학지사.
- 고지영. (2012). **대학교직원의 경력계획이 경력몰입과 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 구연원. (2005). **조직문화유형과 리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 용인대학교 박사학위논문.
- 권민경. (2011). **경력계획과 주관적 경력성공의 관계에서 혁신행동의 매개효과 연구**. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 권정숙. (2010). 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로. **조직과 인사관리연구**, 34(4), 87-109.
- 김서영. (2007). **정서적 직무수행과 관련하여 성격, 사회적 지지가 조직 유효성이 미치는 영향에 관한 연구**. 아주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김성국, 김태은. (1999). 경력개념의 변화와 미래 방향에 관한 이론적 고찰. **이화여자대학교 경영논집**, 17(1), 5-29.
- 김성남, 이규만. (2012). 개인의 목표지향성과 직무수행간 관계에서 자기조절활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 23(3), 525-550.
- 김시진, 김정원. (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.
- 김식현. (2002). **인사관리론**. 서울: 한국방송통신대학교 출판부.
- 김윤식. (2008). **조직시민행동에 대한 조직후원인식과 조직공정성 지각의 영향: 신뢰의 매개효과를 중심으로**. 경원대학교 박사학위 논문.

- 김은석. (2011). **대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력 태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계**. 서울대학교 박사학위 논문.
- 김인수. (1991). **거시조직이론**. 서울: 무역경영사.
- 김정연, 정현주. (2008). 청소년의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **사회복지리뷰**, 13, 171-190.
- 김정운, 박정열. (2008). **일과 삶의 균형 척도 개발을 위한 연구**. **여가학연구**, 5(3), 53-69.
- 김정운, 박정열, 손영미, 장훈. (2005). 일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성. **여가학연구**, 2(3), 29-48.
- 김정인, 김병선, 김성희, 김홍수. (2006). **경력개발과 적응**. 서울: 청목출판사.
- 김주엽, 박종찬, 김찬중 (2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. **조직과 인사관리연구**, 33(4), 121-153.
- 김찬배, 이운철. (2008). 사회적 자본이 경력성공에 미치는 영향에 관한 개념적 연구. **인적자원관리연구**, 15(4), 103-126.
- 김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. **한국행정학보**, 36(4), 87-105.
- 김홍규 (2012). **소기업과 중기업에 있어서 리더십과 조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 동명대학교 박사학위논문.
- 김화경. (2012). **프로티안 경력태도가 조직문화유형에 따라 주관적 경력성공에 미치는 영향: W사를 중심으로**. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김홍국. (2000). **경력개발의 이론과 실제**. 서울: 다산출판사.
- 김희경. (2005). **경력계획의 속성이 경력 만족, 경력 몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 남지은. (2011). **경력개발지원이 조직몰입과 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 노관석. (2013). **직업군인의 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향: 임파워먼트와 주관적 경력성공의 매개효과를 중심으로**. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.

- 도운섭. (1999). 지방정부조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 영남대학교 박사학위논문.
- _____. (2005). 조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 연구경향 분석-행정학 분야를 중심으로, **행정논총**, 43(3), 75-95.
- _____. (2006). 조직문화 유형과 조직 효과성 관계에 관한 실증적 분석. **한국거버넌스학회보**, 13(2), 271-290.
- 명대정. (2013). 상담자의 직무충족에 미치는 상담자활동자기효능감과 일반적 자기효능감의 영향: 상감기관 형태의 조절효과. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 문재승. (2012) 경력성과의 선행요인과 결과영향에 관한 통합적 연구. 경북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박경규. (2001). **신인사 관리**. 서울: 홍문사
- 박규경. (1999). 경력계획이 경력만족, 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 석사학위 논문.
- 박내희. (2001). **인사관리**. 서울 : 박영사.
- 박상로. (1994). 경력정체인식과 통제 위치에 따른 직무만족과 경력만족 및 이직의도. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박세송. (2012). 성인학습자의 경력계획이 자기주도학습 능력과 주관적 경력성공 지향성에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박수성. (2007). 호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박슬기. (2008). 호텔직원의 직무관련 개인성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 사회적 지원과 경력정체의 매개효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박여울. (2010). 기혼 남녀근로자의 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별 조절효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박영희. (2010). 요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향: 자기효능감과 직무만족을 매개변수로 하여. 대구한의대학교 대학원 박사학위 논문.

- 박원우, 고수경. (2006). 개인-조직적합성과 직무태도 간의 관계에서 프로세스 갈등의 매개역할, **경영학연구**, 35(2), 521-555.
- 박은하. (2009). 객관적 및 주관적 경력성과의 선행요인에 관한 연구: 종업원 성별의 조절효과를 중심으로. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박정아. (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존중감, 자기효능감 및 조직 내 사회적 지지의 관계. 서울대학교 석사학위논문.
- 박호득. (2012). 중소기업 근로자의 조직학습과 조직문화에 대한 인식이 조직유효성에 미치는 영향. 동의대학교 박사학위논문.
- 백완기. (1991). **한국의 행정문화**. 고려대학교 출판부.
- 백평구. (2007). **조직문화와 관리자 코칭 행동에 관한 연구**. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 서균석, 박동진, 김태형, 김부희. (2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향, **경영학 연구**, 32(6), 1715-1739.
- 서인덕. (1986). **한국기업의 조직문화유형과 조직특성간의 관련성 연구**. 서울대학교 박사학위논문.
- 서재현. (1997). 조직공정성이 조직몰입과 인식된 조직지원에 미치는 영향에 관한 연구. **경영연구**, 12(3), 43-65.
- 서형도. (2011). **네트워킹 행동과 경력성공: 조직적합성, 직무적합성 변수의 매개효과**. 아주대학교 대학원 박사학위 논문
- 손규환. (2012). 임파워링 리더십이 창의성과 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구 - 조직문화의 매개효과 중심으로. 금오공과대학교 박사학위논문.
- 송대현. (2003). 노년기의 고독감: 자녀와의 관계에서 파생된 고독감 척도와 배경변인의 관계. **한국심리학회지 사회 및 성격**, 7(1), 1-11.
- 신수림. (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 신수진. (2012). 조직구성원의 자기주도학습과 주관적 경력성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.

- 신재민. (2013). **여성의 일-삶의 균형이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과**. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 심미영. (2012). **프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할**. 고려대학교 대학원 박사학위 논문
- 심철현. (2012). **특1급 호텔직원의 일-생활 균형(WLB)이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향**. 세종대학교 대학원 석사학위 논문.
- 양승욱. (2009) **경력계획 및 상사의 지원이 경력몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 인재유형을 중심으로**. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 양진영. (2005). **불완전고용시대의 경력개발유형과 심리적 특성에 관한 연구**. 연세대학교 박사학위 논문.
- 오은혜. (2011). **경력계획, 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 미래시각전망과 코칭리더십의 조절효과를 중심으로**. 광운대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오창환. (2012). **대기업 사무직 근로자의 경력지향성 유형화와 관련 변인**. 서울대학교 박사학위 논문.
- 유정은. (2012). **셀프리더십과 조직시민행동의 관계에서 조직문화 유형수준의 조절효과**. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 유대용. (1999). 성격의 5요인과 학업수행간의 관계. **인문사회과학논문집**, 28(1), 197-214.
- 유대용, 민병모(2001). 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5요인 성격모델의 사용 가능성과 한계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 14(2), 115-134.
- 유대용, 현희정. (2003). 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면방법론의 적용. **한국심리학회지(산업 및 조직)**, 16(2), 1-19.
- 윤로사. (2012). **개인의 심리적 변인과 주관적 경력성공 간의 연구**. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문.
- 윤하나. (2005). **경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로**. 광운대학교 석사학위 논문.
- 이경묵. (2002). **한국경제의 외환위기와 기업 인사관리 방식의 변화**. 서울: 서울대학교 노사관계연구소.

- 이광수. (2012). **조직문화가 변혁적 리더십과 조직효과성에 미치는 영향**. 가천대학교 박사학위논문.
- 이대근. (2012). **인적자원개발(HRD)담당자의 프로틴 경력태도, 조직 및 직무 적합성, 사회적 지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이동수. (2007). **경쟁가치모형을 이용한 한국 행정조직문화의 진단**. **한국행정논집**, 19(2), 215-244.
- 이동하. (2007). **주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로**. 광운대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이봉희. (2013). **개인성향과 주관적 경력성공에서 경력학습과 경력역량의 매개효과**. 제주대학교 대학원 석사학위 논문
- 이상진. (2011). **경력정체성과 경력 적응성이 경력 몰입에 미치는 영향**. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이서윤. (2010). **이미지 관리행동이 심리적 기대효과와 경력성공에 미치는 영향**. 동양대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 이선영. (2011). **노인요양시설 조직문화유형이 요양보호사의 소진에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로**. 대구대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이수진. (2009). **경력계획과 일-삶의 균형이 경력성공에 미치는 영향**. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이승환. (2003). **공인회계사의 주관적 경력성공에 관한 연구**. 서강대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이신철. (2010). **한국 대기업 인재상의 변화**. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이안호. (2012). **태권도지도자의 스포츠리더십이 조직문화와 조직유효성에 미치는 영향: LMX의 조절효과와 매개효과를 중심으로**. 경희대학교 박사학위논문.

- 이예정. (2014). **경력성공에 영향을 미치는 조직 및 개인요인에 대한 연구**. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이은준. (2009). **호텔주방의 조직문화가 이중몰입과 경력변화의도에 미치는 영향**. 강릉원주대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이은진. (2009). **성과중심 인사평가제도의 성과에 관한 연구 : 조직문화의 영향을 중심으로**. 성균관대학교 박사학위논문.
- 이인석, 백종훈, 전무경. (2010). 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, **경영학연구**, 23(4), 1951-1967.
- 이임정, 윤관호. (2007). 우리나라 대기업, 중소기업, 벤처기업의 인재상에 관한 연구. **전자상거래학회지**, 8(2), 53-79.
- 이재규, 조영대. (1994). 직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향, **경영학연구**, 23(3), 313-338.
- 이재봉. (2012). **군 간부의 프로틴 경력태도가 주관적 경력 성공 및 조직효과성에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과**. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이정호. (2011). **세대별 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이종찬. (2005). 조직공정성 및 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향, **조직과 인사관리연구**, 29(1), 35-54.
- 이 찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두천. (2007). 사무직 근로자의 경력개발 지원 현황 및 요구 분석. **농업교육과 인적자원개발**, 40(2), 189-220.
- 이학식, 임지훈. (2013). **SPSS 20.0 매뉴얼**. 서울: 집현재
- 이학중. (1997). **조직행동론**. 서울: 법륜사.
- 임경윤. (2012). **외국계은행 관리직 여성의 경력계획 속성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 멘토링의 조절효과를 중심으로**. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 임언. (2004). 청년실업에 대비한 진로교육의 방향. **진로교육연구**, 17(2), 144-156.
- 임철희. (1996). **조직사회화 단계별 멘토관계의 기능과 직무만족과의 관계에 관한 연구**. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.

- 장은미. (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절 효과에 관한 연구. **인사조직연구**, 5(2), 217-253.
- 장은주. (2002). **주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구: 금융기관 종사자를 대상으로**. 서강대학교 대학원 박사학위 논문.
- 장은주, 박경규. (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. **경영학연구**, 34(1), 141-166.
- 장해동. (2010). **중국 IT 산업 종업원의 주관적 경력성공 결정요인에 관한 연구**. 건국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 전수진. (2011). **조직정치지각이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 정치적 행동, 경력개발지원의 매개효과**. 부산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정미현. (2010). **호텔직원의 직무순환에 대한 인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 직무순환형태와 직무특성의 조절효과를 중심으로**. 세종대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정주연. (2010). **조직문화 유형별 수준이 인적자원개발 조직의 결과중심 역할에 미치는 영향**. 고려대학교 석사학위논문.
- 정채주. (2001). 자기성장 집단상담이 노인의 자기표출과 자아존중감에 미치는 효과. 동아대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 정현희. (2006). 유아코칭에서 주도성 향상을 위한 위인동화의 활용. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정혜원. (2000). **경력계획이 조직 구성원의 태도에 미치는 영향 경력몰입의 매개효과를 중심으로**. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정혜원. (2001). **직무특성과 사회적 관계망이 경력성공에 미치는 영향: 인구통계학적 요인의 조절역할을 중심으로**. 홍익대학교 대학원 석사학위 논문.
- 조경호, 김정필. (2005). 지방자치단체장의 리더십, 조직문화, 조직효율성의 관계: 경쟁가치모형의 적용, **한국지방시정연구원**, 19(4), 59-90.
- 조영복, 박선화, 고경희. (2007). 조직구성원의 personal initiative가 경력성공에 미치는 영향, **인적자원관리연구**, 14(1), 961-986.

- 조화진. (2004). **부모와의 애착 및 분리-개별화가 대학생활적응에 미치는 영향**. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 주효진, 김옥일, 박광국. (2007). 행정조직의 문화유형에 대한 실증적 분석; 조직문화 평가도구의 적용, **한국사회와 행정연구**, 18(3), 41-59.
- 진미석, 윤형한. (2004). **성인대상 진로개발 지원인력의 양성·활용실태와 개선방안**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 진혜원. (2013). **기업교육훈련에서 경력지향성과 조직몰입, 전이동기 간에 있어 조직지원의 매개효과 검증**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 최동호. (2010). **조직문화의 유형과 조직 동일시, 조직몰입간의 관계 연구**. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 최성욱. (2005). 한국 행정조직의 문화적 프로필에 관한 연구, **한국행정학보**, 39(2), 41-62.
- 최재영. (2003). **조직지원과 상사의 지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 서강대학교 대학원 석사학위 논문.
- 하성호, 최수일. (2008). 조직문화유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향과 고용불안정성 및 조직신뢰의 군집분석에 관한 연구, **한국조직학회보**, 6(2), 115-151.
- 하정은. (2009). **기업 내 개인의 리더십 스타일과 조직문화 인식 관계 연구**. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 하태기. (2011). **멘토의 역할유형이 구성원의 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 한주희, 황원일, 박석구. (1997) 조직문화 인식유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구. **인사·조직연구**, 5(2), 95-134.
- 한주희, 황원일, 박석구. (1997). 조직문화 인식유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구. **인사·조직연구**, 5(2), 95-134.
- 한지영. (2009). **개인과 조직의 경력관리가 비서의 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구**. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 한철환. (2010). **변혁적 리더십이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 혁신행동과 자기효능감의 매개효과를 중심으로**. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.

- 한태영. (1994). **조직원의 경력계획에 대한 멘토관계와 자기효능감의 역할**. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 현정민. (2009). **개인과 조직의 경력관리가 비서의 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구**. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 현정민. (2009). **대학행정직원의 정치적 행동성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 조직문화를 조절변인으로**. 건국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 홍권표. (2012). **서번트 리더십과 부하의 주도성 및 심리적 자본이 조직유효성에 미치는 영향**. 성균관대학교 대학원 박사학위 논문.
- 황애영. (2011). **주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향의 매개효과를 중심으로**. 광운대학교 대학원 석사학위 논문.
- 황형서. (2013). **프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향에서 일-삶의 균형의 매개효과 : 영업직 종사자를 대상으로**. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- Abele, A. E. & Spurk, D. (2009b). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Abele, A. E., & Wiese, B. S.(2008), The nomological network of self-management strategies and career success, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 733-749.
- Adler, N. J. (1993). An International Perspective on the Barriers to the Advancement of Women Managers. *Applied Psychology: An International Review*, 42(4), 289-300.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Hoenry Holt.
- Anderson, D. (1997). *Strand of System, The Philosophy of C. Pierce*. West lafayette, IN : Purdue University Press.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Press.
- Arnold, J., & Cohen, L.(2008), The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis In *International review of industrial and organizational psychology*, 23, 1-44.

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organization era*. NY: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In Arthur, Hall, & Lawrence(Eds), *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless world, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487-509.
- Aryee, S., & Debrah, Y. (1992). A cross-cultural application of a career planning model, *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 119-127.
- Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. *Research in personnel and human resources management*, 8, 1-39.
- Atwater, L. E (1992). Beyond cognitive ability: Improving the prediction of performance. *Journal of Business and Psychology*, 7(1), 27-44.
- Bailyn, L. (1989). Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers, In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 477 - 489). New York: Cambridge University Press.

- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence(Eds.), *Handbook of career theory*(pp. 41-65). New York: Cambridge University Press.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis, *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- _____. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance, *Journal of Applied Psychology*, 78, 111-118.
- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s, *International Journal of Manpower*, 20(7), 432-457.
- _____. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Harlow, UK: Prentice Hall.
- _____. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control in organizations, In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence(Eds.), *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press.
- Berzonsky, M. D., & Adams, G. R. (1999). Reevaluating the identity status paradigm: Still useful after 35 years. *Development Review*, 19(4), 557-590
- Betz, N., & Fitzgerald, L. (1987). *Career psychology of woman*. San Diego, CA: Academic Press.

- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bliese, P. (1998). Group size, ICC Values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational Research Methods*, 1(4), 355-373.
- _____. (2000). Within-group agreement, non-independent and reliability. In K. Klein & Kozlowski(Eds.), *Multi-level theory and methods in organization*(pp. 349-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y. & Dunn, M. G. (1991). Organizational Values and Value Congruency and their Impact on Satisfaction, Commitment, and Cohesion: An Empirical Examination within the Public Sector, *Public Personnel Management*, 20(2), 195-205.
- Bray, D. W., & Howard, A. (1980). Career Success and life satisfaction of middle aged managers. In L. A. Bond & J. C. Rosen(Eds.), *Competence and coping during adulthood*, pp. 258-287. Hanover, NH: University press of New England.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-Organization Fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Brockett, R. G., & Hiemstra, R. (1991). Self-Direction in Adult Learning: Perspectives on Theory, Research, and Practice. *Routledge Series on Theory and Practice of Adult Education in North America*. New York: Routledge, Chapman and Hall, Inc.

- Brown, S. D., & Gore, P. A. (1994). An evaluation of interest congruence indices: distribution characteristics and measurement properties, *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 310-327.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice designs, and organizational entry, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 41(2), 186-201.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process, *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648-657.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cannings, K., Montmarquette, C. (1991) Managerial momentum: a simultaneous model of the career progress of male and female managers, *Industrial and Labor Relations Review*, 44(2), 212-228.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- Chatman, J. (1991a). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit, *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.

- _____. (1991b). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms, *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Cherniss, C. (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human relations*, 44(5), 419-437.
- Clark, S. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Collard, B., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). *Career resilience in a changing workplace*. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Collin, A., & Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career - and of career guidance?, *British Journal of Guidance and Counseling*, 24, 385-398.
- Collin, A., & Young, R. (2000). *The future of career*. NY: Cambridge University Press.
- Collins, N. W. (1983). *Professional Women and Their Mentors*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Costa, P. T., & McCare, R. R. (1992). *Neo PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crandall, R. (1973). The measurement of self-esteem and related constructs. In J. Robinson & P. Shaver(Eds.), *Measures of social psychological attitudes*(pp.45-168). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532.

- Czikszentmihalyi, M. (1997). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. New York: Harper Collins.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer.
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Delong, T. J. (1982). Reexamining the career anchor model. *Personnel*, 59(3), 50-61.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2): 204-223.
- Derr, C. B. (1986). *Managing the new careerist: The diverse career success orientations of today's workers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development*(3rd ed.). Orlando, FL: Harcourt College.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2006). Proactive career behaviors and career success during the early career, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediation role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-574.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larson, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with life scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Dries, N., Pepermans, R., Hofmans, J., & Rypens, L. (2009). Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers, *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 543-604.
- Drucker, P. F. (1992). The new society of organizations. *Harvard Business Review*, September-October, 95-104.
- Eagly, A. H. (1967). Involvement as a determinant of response to favorable and unfavorable information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7(3), part 2.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Eden, D. (2001). Means efficacy: External sources of general and specific efficacy. In M. Erez & U. Kleinbeck (Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (pp. 73-85). Mahwah,
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique, In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (6, pp. 283-357). New York: Wiley.
- _____. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress, *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*, 209-258. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

- Eisenberger, R., Cummings, I., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*, 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R. Hutchinson, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Ellis, R., & Heneman, H. G. (1990). Career pattern determinants of career success for mature managers. *Journal of Business Psychology, 5*, 3-21.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*(2nd ed.). New York: Norton
- _____ (1964). *Insight and responsibility*. New York:W. W. Norton& Co.
- Feldman. (1988). *Managing careers in Organizations*. Glenview, IL : Scott & Foresman.
- Fitts, W. H. (1965). *Manual: Tennessee self-concept scale*. Los Angeles, CA: Western Psychological Service.
- Fleming, J. S., & Watts, W. A. (1980). The dimensionality of self-esteem: Some results of a college sample. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(5), 921.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?, *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 419-437.
- Frese, M., Fay, D., Leng, K., Hilburger, T., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples, *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 139-161.

- Fritzsche, B. A., Powell, A. B., & Hoffman, R. (1999). Person-environment congruence as a predictor of customer service performance, *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 59-70.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38
- Gatticker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel, *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Gilley, J. W., Egghland, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of Human Resource Development*. Cambridge, MA: Perseus Publishing.
- Ginzberg, M. J., & Barondi, J. J. (1992). Career orientations of I. S. personnel, *ACM SIGCPR Computer Personnel*, 14(1), 15-29.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several Five-Factor models. In I. Mervielde, I. J. Deary, F. de Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.). *Personality Psychology in Europe* (vol. 7, pp. 7-28). Tilburg: Tilburg University Press.
- Gordon, G. G. (1991). Industry Determinants of Organization Culture, *Academy Organization Management Review*, 16(2), 783-798.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior, *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 389-398.
- Gould, S. (1979). Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy, *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 244-265.

- Goulder, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement, *American Social Review*, 25(2), 161-178.
- Granrose, C. S., & Baccili, P. A. (2006). Do psychological contracts include boundaryless or protean careers?, *Career Development International*, 11(2), 163-182.
- Greenberger, E., & Sorensen, A. B. (1974). Toward a concept of psychological maturity. *J. Youth Adolescent*, 3, 329-358.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity, *Academy Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career Management* Chicago, IL: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshak, V. M. (2000). *Career management*(3rd Ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. J., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gunz, H. (1988). Organizational logistics of managerial careers. *Organization Studies*, 9, 529-540.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B., & Shore, J. E. (1993). When Careers Flower, Organizations Flourish, *Training & Development*, 47(11), 24-29.
- Gutteridge, T. G., & Otte, F. L. (1983). *Organizational Career Development: State of Practice*. Washington D. C.: ASTD Press.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339.

- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing company.
- _____ (1996). Protean career of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- _____ (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- _____ (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-3.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological Success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hall, D. T., & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: goals, performance, and attitudes, *Academy Management Journal*, 20(2), 282-290
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall & Associates(Eds.). *The career is dead - long live the career: A relational approach to career*(pp. 15-45). San Fransisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Harrison, R. (1972). Understanding Your Qrganization's Character. Harvard Business Review, May-June, 121-128.
- Harter, S. (1982). The perceived competence scale for children. *Child development*, 87-97.
- Heesacker, M., Elliott, T, R., & Howe, L. A. (1988). Does the Holland code predict job satisfaction and productivity in clothing factory workers?, *Journal of Counseling Psychology*, 35(2), 144-148.
- Hennequin, E. (2007). What 'career success' means to blue-collar workers. *Career Development International*, 12(6), 565-581.

- Hesketh, B. (1997). Dilemmas in training for transfer and retention. *Applied Psychology, 46*(4), 317-339.
- Heslin, P. A. (2003). Self- and other-referent criteria of career success, *Journal of Career Assessment, 11*, 262 - 286.
- _____. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior, 26*, 113-211.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: a developmental network perspective. *Academy Management Review, 26*(2), 264-288.
- Hoeglund, T. J., & Hansen, J. C. (1999). Holland-style measures of congruence: are complex indices more effective predictors of satisfaction?, *Journal of Vocational Behavior, 54*, 471-482.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes, *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 389-399.
- Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: one and two-year longitudinal studies, *Psychological Monographs, 76*, 291-298.
- Holland, J. L. (1976). Vocational preferences. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, IL*: Rand McNally.
- Holland, J. L. (1977). *The self directed search: A guide to educational and vocational planning*. Palo Alto, CA: Counselling Psychologist Press.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power. P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*, 1191-1200.

- Holland, J. L., & Whitney, D. R. (1969) Career Development, *Review of Educational Research*, 39(2), 227-237.
- Hovland, C. L. & Janis, I. J. (1959). *Personality and persuasibility*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?, *Human Resource Management*, 44(1), 5-19.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, 26(2), 189-205.
- Jeske, P. J. (1985). Piers-Harris children's self-concept scale. In J. V. Mitchell, Jr.(Ed.), *Ninth mental measurement yearbook*(Vol. 1, pp. 1169-1170). Lincoln, NE: University of Nebraska, Buros Institute of Mental Measurement.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and comtemporary career success*, The University of Georgia Ph. D. Thesis dissertation.
- Jones, G. R. (1983). Transaction Cost, Property Right and Organizational Culture: An Exchange Perspectives. *American Society for Quality*, 28, 457-467.
- _____ (1986). Socialization Tatics, Self-efficacy, and new commers' adjustments to organizations. *Academy of Management journal*, 29(2), 262-279.
- Judge, T. A. & Bretz, R. D. (1994). Political influence behavior and career success, *Journal of Management*, 20(1), 43-65.
- Judge, T. A., Bretz, R. D., Kennedy, D. J. & Bloom, M. C. (1996). *People as sculptors versus sculpture Test of a dispositional model of career success*. Cincinati, Ohio: Paper presentde at the Academy of Management annual meeting.

- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Personal Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span, *Personal Psychology*, 52(3), 621-652.
- Kelly, K. R., & Shin, Y. (2009). Relation of neuroticism and negative career thoughts and feelings to lack of information. *Journal of Career Assessment*, 17, 201-213.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- King, Z. (2004). Career self-management: its nature, causes, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences. *Journal of Management*, 24(6), 673-692.
- Korman, A. K., Witting-Berman, U., & Lang D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of management Journal*, 24(2), 342-360.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S. & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*. 51, 935 - 962.
- Kotter, J. P. (1982). *The general managers*. New york: Free Press.
- Kristof-Brown, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 212-247.
- Lauver, K. j., & Kristof-Brown, A. (2001). Distionguishing between employees' perceptions of person-job and person organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1987). Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest congruence, and consequence thinking. *Journal of Counseling Psychology*, 34(3), 293.
- Levinson, H. (1965). Reciprocaton: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 370-390.
- Liu, Y. C. (2003). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan*. Unpublished Doctoral dissertation, Texas A&M University, Texas.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by Dunnette, M. D. Chicago, IL: Rand-McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- London, M., Crandall, R. & Seals, G. W. (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 328-334.
- Lopez, F. G. (1989). Current family dynamics, trait anxiety, and academic adjustment: Test of family - based model of vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 76-87.

- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of personality and social psychology*, 71(3), 616.
- Mainiero, L. S., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An altermate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in Adolescence. In J. Adelson(Ed.), *Handbook of Adolescent Psychology*, 5(pp.159-186). New York: Wiley.
- Martin, J. (2002). Organizational Culture: Mapping the Terrain. Newcastle, UK: Sage.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Mayer, R. E. (1998). Cognitive, metacognitive, and motivational aspects of problem solving. *Instructional science*, 26(1), 49-63.
- McDonald, K. S., & Hite, L. m. (2008). The next generation of career success: Implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 86-103.
- McMillan, R. C. (1997). *Customer satisfaction and organizational support for service providers*, Ph.D. Dissertation, University of Florida.
- Meglino, B. O., & Ravlin, E. C. (1998). Individual value in organizations: concept, controversies, and research, *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal of the Advancement of Counseling*, 20(3), 191-207
- Melgosa, J. (1987). Development and validation of the occupational identity scale. *Journal of adolescence*, 10(4), 385-397.

- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1996). Twenty-first century careers. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau(Eds.). *The boundaryless career: A new employment priciple for a new organizational era*(pp. 97-115). New York: Oxford University Press.
- Milkovich, G. T., M., & Boudreau, J. W. (1994). *Human Resource Management*. Homewood, IL: Irwin.
- Mirvis, P. H., & Hall. D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Jouranl of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions, *Human Performance*, 11(2), 145-165.
- Mount, M., & Muchinsky, P. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory, *Journal of Vocational Behavior*, 13(1), 84-100.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commmitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men & women, *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- NG, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personal Psychology*, 58, 367-408.
- Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: change and opportunity in t he information age. *Academy of management Executive*, 10(4), 40-51.

- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1996). Culture as social control: corporations, cults, and commitment, In B. Staw, & L. Cumming(Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 18, pp. 157-200. Greenwich, CT: JAI Press.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Calswell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Oddi, L. (1986). Development and Validation of an Instrument to Identify Self-Directed Continuing Learners. *Adult Education Quarterly*, 36(2), 97-107.
- Oleski, D., & Subich, L. M. (1996). Congruence and career change in employed adult, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 221-229.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior, *Journal of Social Psychology*, 135, 339 - 350.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*. 15(1), 27-37.
- Osipow, S. (1983). *Theories of career development*(3rd edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Park, W. (1999). Person-organization fit, person-department fit, and their relationship to performance, satisfaction, and turnover intention, *Seoul Journal of Business*, 5(1), 35-61.
- Parker, B., & Chusmir, L. H. (1991). Motivation needs and their relationship to life success, *Human Relations*, 44, 1301 - 1312.
- Parker, R., & bradley, L. (2000). Organizational culture in the public sector: evidence from six organizations, *International Journal of Public Sector Management*, 13(2), 125-141.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: the post-corporate career. *Organization Dynamics*, 25(4), 7-22.
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198-208.
- Pervin, L. A. (19889). Persons, situations, interactions: the history of a controversy and a discussion of theoretical models, *Academy of Management Review*, 14(3), 350-360.
- Piasentin, K. A., & Champman, D. S. (2006). Subjective person-organization fit: bridging the gap between conceptualization and measurement, *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 202-221.
- Podsakoff, P. M. McJenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26, 513-563.

- Posner, B. Z. (1992). Person-Organization value congruence: no support for individual difference as a moderating influence, *Human Relations*, 45(4), 351-361.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the 'glass ceiling' phenomenon. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond Rational Management: Managing the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1991). *The psychologies of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life*. Bingley, UK: Emerald.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management, *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*(2nd ed.). London, UK: Sage Publications, Inc.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56(3), 699-732.

- Rothenbach, W. F. (1982). Career Development: ask your employees for their opinions, *Personal Administrative*, 43-51.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rynes, J. P., & Gerhart, B. (1990). Interview assessments of applicant fit: An exploratory investigation, *Personnel Psychology*, 43(1), 13-35.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Multiple predictors and criteria of job search success, *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400-415.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Salgado, J. F., & Rumbou, A. (1997). Personality and job performance in financial services managers. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 91-100.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life Span, Life Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- _____. (2005). The theory and practice of career construction, In S. D. Brown, & R. W. Lent(Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New York: John-Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- _____. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: an update, *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Schwartz, H. (2002), Herbert Simon and behavioral economics. *Journal of Socio-Economics*, 31, 181-189.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of careers success, *Academy of Management Journal*, 44(2), 2019-237.
- Settoon, R. P., Bennett, N. & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81, 219 - 227.
- Sherman, E. (1985). A phenomenological approach to reminiscence and life review. *Clinical Gerontologist*, 3(4), 3-16.
- Shin, D. & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Shore, L. M. & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. Cropanzano & K. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support*(pp.149 - 164). Westport, CT: Quorum.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774.
- Skager, R., Fisher, D. G. & Maddahian, E. A. (1986). *A statewide of drug use among California students in grade 7, 9 and 11*. Sacramento, CA: Office of the Attorney General, Crime Prevention Center.

- Skilton, P. F., & Bravo, J. (2008). Do social capital and project type vary across paths in project-based work?: the case of Hollywood personal assistants, *Career Development International*, 13(5), 381-401.
- Stewart, L. P. & Gudykunst, W. B. (1982). Differential factors influencing the hierarchical level and number of promotions of males and females within an organization. *Academy of Management Journal*, 2, 586-597.
- Struges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages, *British Journal Management*, 10, 239-252.
- Sturges, J., Guest, D., & Conway, N. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 731-748.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration, *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Super, D. E. (1980). A life span life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 182-296.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 43(3), 98-116.
- Sweeny, M. L., & Schill, T. R. (1998). The association between self-defeating personality characteristics, career indecision, and vocational identity. *Journal of Career Assessment*, 6, 69-81.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review, *Personnel Psychology*, 44, 703-712.

- Tharenou, P. (2001). Managerial career advancement. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York : John Wiley and Sons.
- Tharenou, P., & Conroy, D. (1994). Men and women managers advancement: personal or situational determinants?. *Applied Psychology*, 43(1), 5-31.
- Thomas, K. M., Hu, C., Gewin, A. G., Bingham, K., & Yanchus, N. (2005). The roles of protégé race, gender, and proactive socialization attempts on peer mentoring. *Advances in Developing Human Resources*, 7(4), 540-555.
- Thomas, W. H., Lillian, T. E., Kelly, L. S., & Daniel, C. F. (2005). Predictors of objective and subjective career-success: A meta-analysis. *Personal Psychology*, 58(2), 367-408.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011.
- Tiedman, D. V., & O'Hara, R. P. (1963). *Career Development: Choice and adjustment*. New York, NY: College Entrance Examination Board
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational image in recruiting Process, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 573-592.
- Trompenaars, F. (1993). *The Organizational Meaning and the Meaning of Organization*. University of Pennsylvania Ph. D. Thesis dissertation.
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career

- explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 300-309.
- Van der Sluis, L., & Poell, R. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 159-180.
- Van Mannen, J., & Schein, E. H. (1977). Career development in J. R. Heckman & J. L. Suttle(Eds.), *Improving life at work*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Vancouver, J. P. & Schmitt, N. W. (1991). an exploratory Examination of person-organization fit: Organizational goal congruence, *Personnel Psychology*, 44(2), 333-352.
- Vardi, Y. (1980). Organizational career mobility. *Academy of Management Review*, 5(3), 341-355.
- Verbrugen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 18-327.
- Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. III, & Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for sales people. *Journal of Applied Psychology*, 83, 586-597.
- Wadsworth, M., & Ford, D. H. (1983). Assessment of personal goal hierarchies. *Journal of Counseling Psychology*, 30(4), 514.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A. & Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.
- Wayne, S. j., Liden, R. C., Kraimer, M. L. & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success, *Journal of Organization Behavior*, 20, 577-595
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 82-111.

- Webster, M. R. (1996). An innovative faculty toolkit: simulation success, *Nurse Educator*, 34(4), 148-149.
- Weiner, Y. (1988). From of value systems: Am focus on organizational effectiveness and culture change and maintenance, *Academy of Management Review*, 13(4), 534-545.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2009). Organization development and change. In J. M. Werner, & R. L. DeSimone(Eds.), *Human Resource Development*(5th ed., pp. 462-500). Mason, OH: Cengage.
- Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreher, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34(2), 331-351.
- Wilkins, A. L., & Ouchi, W. G. (1983). Efficient culture: exploring the relationship between culture and organizational performance, *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 468-481.
- Williams, B. A. (1983). Career development component attitude scale: instrument development, *Georgia State University College of Education*, 58-66.
- Wood, R. E., Mento, A. J., & Locke, E. A. (1987). Task complexity as a moderator of goal effects: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 72(3), 416.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407.
- Woodruff, S. L., & Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general self-efficacy: A reexamination of the Self-Efficacy Scale. *Psychological Reports*, 72, 423-432.
- Woodruff, S., & Cashman, J. (1993). Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the Self-efficacy Scale. *Psychological Reports*, 72, 423-432.
- Zammuto, R. F., Krakower, J. Y. (1991). Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture, *Research in Organizational Change and Development*, 5, 83-114.

부 록

【부록 1】 예비조사 설문지	209
【부록 2】 본조사 설문지	219
【부록 3】 측정도구의 예비조사 결과	229
【부록 4】 측정도구의 본조사 결과	237
【부록 5】 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성 변인의 상관분석 결과	243
【부록 6】 개인 및 조직 특성 변인 간 다중공선성 분석 결과	247

【부록 1】 예비조사 설문지

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공, 개인특성, 조직특성에 관한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 현재 대기업 사무직 근로자가 주관적으로 인식하는 경력성공에 개인 특성 및 조직특성이 어떠한 위계적 관계를 가지는지에 대해 연구하고 있습니다. 이러한 목적으로 이 질문지는 주관적 경력성공, 자아존중감, 자기효능감, 주도성, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직지원, 조직경력관리, 일반사항의 11개 영역으로 구성되어 있습니다.

질문지는 총 12면이며 응답하는데 소요되는 시간은 약 20분 정도입니다. 설문조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되어 특정 개인의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것입니다.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시기를 기원하며, 바쁘신 데도 불구하고 귀중한 시간을 내 주셔서 거듭 감사의 말씀을 드립니다.

2014년 5월

서울대학교 농산업교육과

대학원생 : 남 중 수

지도교수 : 정 철 영

I. 주관적 경력성공

다음은 귀하께서 본인의 경력에 대한 인식과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 요즘 일에 치어 사는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
2. 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다	①	②	③	④	⑤
3. 나의 일과 가정생활이 충분히 조화롭다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 일과 여가생활이 충분히 조화롭다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 일과 자기개발이 충분히 조화롭게 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 내 인생의 다른 부분과 비교시 현재의 일을 선택한 것은 나에게 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 직장 경력을 돌이켜 볼 때, 나는 지금까지 나의 성과에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 지금까지 직장경력에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나의 경력목표 달성과 관련하여 볼 때, 지금까지의 직장 경력에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 나의 직장경력을 경제적인 측면에서 볼 때, 만족한다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 내 분야에서 동년배들과 비교할 때, 시대에 떨어지지 않는 능력/기술을 갖추었다.	①	②	③	④	⑤
12. 내가 이제까지 획득한 기술과 능력을 고려할 때, 나에게 많은 구직기회가 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 원할 경우 내 분야에서 새로운 직장을 구할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 지금 나의 능력정도면 다른 회사에서도 지금과 동등한 자리를 쉽게 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 내가 현재 가지고 있는 기술과 능력으로 볼 때, 다른 회사도 나를 부가가치를 창출할 수 있는 자원으로 간주할 것이다.	①	②	③	④	⑤

II. 성실성

다음은 귀하의 행동과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 항상 무엇이든 할 준비가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 세밀한 부분에도 주의를 기울인다.	①	②	③	④	⑤
3. 어지러워지면 즉각 청소한다.	①	②	③	④	⑤
4. 질서정연한 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
5. 계획한 것을 그대로 진행한다.	①	②	③	④	⑤
6. 일에 대해서는 가혹하리만큼 열심히 한다.	①	②	③	④	⑤
7. 내 물건들을 잘 정돈하지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8. 일을 엉망으로 만들 때가 많다.	①	②	③	④	⑤
9. 물건들을 사용한 후에 제자리에 두는 것을 잘 잊는다.	①	②	③	④	⑤
10. 해야 할 일을 태만히 한다.	①	②	③	④	⑤

III. 주도성

다음은 귀하의 행동과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내 삶을 향상시키기 위해 끊임없이 새로운 방법을 찾으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 어디에 있건 변화를 주도할 수 있는 영향력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 아이디어를 실현시키는 것이 가장 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 좋아하지 않는 것을 보면 내 마음에 들도록 만든다.	①	②	③	④	⑤
5. 가능하다면 내가 믿는 것을 실현시키려고 한다.	①	②	③	④	⑤
6. 타인의 반대가 있더라도 나의 생각을 관철시키는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
7. 기회를 잘 포착한다.	①	②	③	④	⑤
8. 항상 더 좋은 방법을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
9. 어떤 아이디어를 믿으면 그 아이디어를 실현시키려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 다른 사람들보다 먼저 좋은 기회를 잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤

IV. 경력관리행동

다음은 귀하의 경력을 관리하기 위한 행동과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내 경력에 대한 계획을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 내 경력목표를 달성하기 위한 전략을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 경력목표를 달성하기 위해 필요한 것이 무엇인지 안다.	①	②	③	④	⑤
4. 분명한 경력목표를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 회사 내에서 경력발전을 도와줄 수 있는 인맥을 구축하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
6. 회사 밖에서 경력발전에 도움이 될 수 있는 인맥을 구축하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 경력목표를 달성하는데 필요한 능력을 개발하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 부서의 업무에 중요한 능력과 전문성을 개발하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
9. 내가 원하는 업무가 무엇인지 상사에게 알려주었다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 경력목표와 열망을 상사에게 알려주었다.	①	②	③	④	⑤
11. 우리 회사에서 경험이 많은 사람에게 경력에 관한 조언을 구하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리 회사 외부에서 경험이 많은 사람에게 경력에 관한 조언을 구하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

V. 경력정체성

다음은 귀하의 경력에 대한 생각과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 일과 관련된 나의 강점과 약점을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 일과 관련된 나의 약점에 대처하는 방법을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 경력개발을 위해 긍정적인 면과 부정적인 면이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 경력과 인생에 있어 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 삶에 있어 에너지와 동기를 부여해주는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 직업에서 가치가 있고 중요한 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

VI. 경력적응성

다음은 귀하의 경력과 관련한 역량과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내 직무에서 새로운 과제를 하는데 있어 적응을 잘 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 팀에 들어오는 새로운 사람들과 적응을 잘한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 직무 변화가 있더라도 잘 적응하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직업이 바뀌더라도 쉽게 적응하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 직업에서 새롭고 다른 것을 시도하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
6. 새롭게 변화하는 직업 정책, 절차, 실행들에 대해 적응을 잘 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 조직 구조에 있어 변화가 있더라도 적응을 잘 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

VII. 개인-조직적합성

다음은 귀하와 조직의 적합성에 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 현 회사의 경영철학은 평소 나의 생각(철학)과 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
2. 현 회사의 가치관에 전적으로 동의한다.	①	②	③	④	⑤
3. 현 회사가 제시하는 가치관은 내 개인 신념과 상당부분 일치한다.	①	②	③	④	⑤
4. 현 회사에서 세운 목표를 지지한다.	①	②	③	④	⑤
5. 현 회사의 경영방식은 나와 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤

VIII. 개인-직무적합성

다음은 귀하와 귀하가 수행하는 직무의 적합성에 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 가진 기술이나 능력(지식)은 현재 직무와 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2. 직무를 통해 이루어지는 작업들과 내 개인의 신념(가치관)과 많은 부분 일치한다.	①	②	③	④	⑤
3. 현재 직무는 일에 대한 나의 욕구를 충족시켜준다.	①	②	③	④	⑤
4. 현재의 직무를 통해 내가 원하는 목표를 이룰 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 현재 직무는 이전부터 내가 원하던 직무의 특성을 잘 반영하고 있다.	①	②	③	④	⑤

IX. 조직문화

다음은 귀하가 속한 조직의 문화와 관련된 질문입니다. 다음을 문항을 읽고 점수를 매겨주시기 바랍니다. 점수를 매기는 방법은 다음과 같습니다.

내가 속한 조직은 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 인간미가 넘치고 가족처럼 여기며, 구성원간 많은 것을 공유한다.	①	②	③	④	⑤
2. 매우 역동적이며 새로운 것에 대한 도전을 두려워하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
3. 매우 경쟁적이고 거과 지향적이고 업무 실적을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
4. 원칙에 충실하며, 체계화 되어 있어 규정된 절차에 따라 일한다.	①	②	③	④	⑤
5. 멘토링, 조언 및 촉진, 육성으로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 기업가 정신, 도전적이고 변화에 능동적이며 위험을 감수하는 것으로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 현실적이고, 적극적이며, 성과 및 결과 지향적인 것으로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 조정 및 조율, 조직화, 원활히 움직이는 효율로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 팀워크, 합의, 참여로 특징지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 개인적인 위험감수, 변화, 자율, 독창성으로 특징지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

내가 속한 조직은 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
11. 높은 수준의 경쟁력, 기대수준, 목표 달성으로 특징지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 고용안전, 규칙 및 관습에의 순응, 예측 가능성, 관계에 있어서의 안전성으로 특징지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 애사심과 상호신뢰가 우리 조직을 한데 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
14. 변화와 창조에 대한 몰입이 우리 조직을 한데 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
15. 성취와 목표달성에 대한 몰입이 우리 조직을 한데 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
16. 정해진 규칙이나 정책이 우리 조직을 한데 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
17. 인적자원개발을 강조하고, 신뢰, 개방성, 참여를 중시한다.	①	②	③	④	⑤
18. 새로운 자원을 획득하고 새롭게 도전해 나가는 것을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
19. 경쟁적인 활동과 업적, 목표를 정하고 시장점유율을 높이는 것을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
20. 내가 속한 조직은 영속성과 안정성을 강조하고 효율, 통제, 원활한 운영이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
21. 인적자원의 개발, 팀워크, 구성원들의 조직 몰입, 사람에 대한 관심을 바탕으로 성공을 평가한다.	①	②	③	④	⑤
22. 가장 독창적이고 최신 제품을 보유하는 것을 바탕으로 성공을 평가한다.	①	②	③	④	⑤
23. 경쟁사보다 앞서가고 시장에서 승리하는 것을 바탕으로 성공을 평가한다.	①	②	③	④	⑤
24. 효율성을 바탕으로 성공을 평가하고 원활한 유통, 안정적인 일정관리, 저원가생산이 핵심이다.	①	②	③	④	⑤

X. 조직지원

다음은 귀하의 조직과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

우리 회사는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 회사를 위한 나의 공헌에 높은 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 초과노력에 대하여 감사할 줄 모른다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 복지에 대해 진정으로 관심을 가진다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 어떠한 불만도 무시한다.	①	②	③	④	⑤
5. 내가 최선을 다했음에도 불구하고 알아주지 않는다.	①	②	③	④	⑤
6. 내가 능력을 최대한 발휘하여 직무를 수행할 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 의견을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8. 만일 기회가 주어진다면 나를 이용하고 희생시킬 것이다.	①	②	③	④	⑤
9. 내가 개인적인 부탁을 했을 때, 관심을 가지고 나를 도와주려고 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나에 대한 관심이 거의 없다.	①	②	③	④	⑤

XI. 조직경력관리

다음은 귀하가 속한 조직의 정책과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

우리 회사는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나에게 나의 성과를 지속적으로 알려주는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2. 인적자원을 전사적으로 활용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3. 직원의 경력개발노력을 평가하고 지원하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4. 새로운 직무기회에 관해 충분히 정보를 제공하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5. 직원들을 참여시켜 경력계획을 개발한다.	①	②	③	④	⑤
6. 공석이 생기면 내부 직원을 우선 충원하는 정책을 채택하고 있는 편이다	①	②	③	④	⑤
7. 승진을 성과에 대한 보상으로 사용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 회사는 사원들을 직무순환 계획에 따라 배치한다.	①	②	③	④	⑤

IX. 일반사항

다음은 귀하의 일반적인 사항과 관련한 사항입니다. 각 문항을 잘 읽고 해당번호에
✓ 표시를 하시거나 정확한 숫자를 기입해 주시기 바랍니다. 귀하가 응답한 일반적
인 사항은 단지 자료의 분석에만 사용되며, 개인의 정보는 절대로 유출되지 않습니
다.

1. 귀하의 성별은 ? _____ ① 남자 _____ ② 여자
2. 귀하의 연령은 ? (만) _____ 세
3. 귀하의 최종학력은 ? _____ ① 고졸이하 _____ ② 전문대졸
 _____ ③ 4년대졸 _____ ④ 대학원 이상
4. 귀하의 직위는 ? _____ ① 일반사원 _____ ② 대리
 _____ ③ 과장 _____ ④ 차장
 _____ ⑤ 부장
5. 귀하의 고용형태는? _____ ① 정규직
 _____ ② 비정규직(계약직, 인턴사원)
6. 귀하의 총 직장생활 경력은? (만) _____ 년 _____ 개월
7. 현재 직장에서의 근무 경력은? (만) _____ 년 _____ 개월

바쁘신 가운데 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다

【부록 2】 본조사 설문지

대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공, 개인특성, 조직특성에 관한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 감사합니다.

이 연구는 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공에 개인특성 및 조직특성의 위계적 관계에 관한 것입니다. 이러한 목적으로 이 설문지는 총 8면으로 주관적 경력성공, 성실성, 주도성, 경력관리행동, 경력정체성, 경력적응성, 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직문화, 조직지원, 조직경력관리, 일반사항의 12개 영역으로 구성되어 있습니다. 응답하는데 소요되는 시간은 약 15분 정도입니다.

응답내용은 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되며 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것입니다.

끝으로 바쁘신 데도 불구하고 귀중한 시간을 내 주셔서 거듭 감사의 말씀을 드리며, 늘 건강과 행복이 가득하시기를 기원합니다.

2014년 6월

서울대학교 농산업교육과

대학원생 : 남 중 수

지도교수 : 정 철 영

I. 주관적 경력성공

다음은 본인의 경력에 대한 인식과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 평소 생각하셨던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 요즘 일에 치여 사는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
2. 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다	①	②	③	④	⑤
3. 나의 일과 가정생활은 충분히 조화롭다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 일과 여가생활은 충분히 조화롭다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 일과 자기계발은 충분히 조화롭게 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 내 인생의 다른 부분과 비교시 현재의 일을 선택한 것은 나에게 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 직장 경력을 돌이켜 볼 때, 나는 지금까지 나의 성과에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8. 새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 나는 지금까지 직장경력에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
9. 경력목표 달성과 관련하여 볼 때, 나는 지금까지의 직장경력에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10. 경제적인 측면에서 볼 때, 나는 나의 직장경력에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
11. 내 분야에서 시대에 뒤쳐지지 않는 능력/기술을 갖추었다.	①	②	③	④	⑤
12. 내가 이제까지 획득한 기술과 능력을 고려할 때, 나에게 많은 구직기회가 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
13. 원할 경우 내 분야에서 새로운 직장을 구할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 현재 나의 능력 정도면 다른 회사에서도 지금과 동등한 자리를 쉽게 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 현재 내가 가지고 있는 기술과 능력으로 볼 때, 다른 회사도 나를 부가가치를 창출할 수 있는 자원으로 여길 것이다.	①	②	③	④	⑤

II. 성실성

다음은 귀하의 행동과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 항상 무엇이든 할 준비가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 세밀한 부분에도 주의를 기울인다.	①	②	③	④	⑤
3. 어지러워지면 즉각 정리한다.	①	②	③	④	⑤
4. 질서정연한 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
5. 계획한 것을 그대로 진행한다.	①	②	③	④	⑤
6. 일에 대해서는 철저하게 열심히 한다.	①	②	③	④	⑤
7. 내 물건들을 잘 정돈하지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8. 일을 엉망으로 만들 때가 많다.	①	②	③	④	⑤
9. 물건들을 사용한 후에 제자리에 두는 것을 잘 잊는다.	①	②	③	④	⑤
10. 해야 할 일을 태만히 한다.	①	②	③	④	⑤

III. 주도성

다음은 귀하의 행동과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내 삶을 향상시키기 위해 끊임없이 새로운 방법을 찾으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 어디에 있든지 변화를 주도할 수 있는 영향력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 아이디어를 실현시키는 것이 가장 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 좋아하지 않는 것을 보면 내 마음에 들도록 수정한다.	①	②	③	④	⑤
5. 가능하다면 내가 믿는 것을 실현시키려고 한다.	①	②	③	④	⑤
6. 타인의 반대가 있더라도 나의 생각을 관철시키는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
7. 기회를 잘 포착한다.	①	②	③	④	⑤
8. 항상 더 좋은 방법을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
9. 어떤 아이디어를 믿으면 그 아이디어를 실현시키려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
10. 다른 사람들보다 먼저 좋은 기회를 잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤

IV. 경력관리행동

다음은 귀하의 경력을 관리하기 위한 행동과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내 경력에 대한 계획을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 내 경력목표를 달성하기 위한 전략을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 경력목표를 달성하기 위해 필요한 것이 무엇인지 안다.	①	②	③	④	⑤
4. 분명한 경력목표를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 회사 내에서 경력발전을 도와줄 수 있는 인맥을 구축하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
6. 회사 밖에서 경력발전에 도움이 될 수 있는 인맥을 구축하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 경력목표를 달성하는데 필요한 능력을 개발하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 부서의 업무에 중요한 능력과 전문성을 개발하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
9. 내가 원하는 업무가 무엇인지 상사에게 알려주었다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 경력목표와 열망을 상사에게 알려주었다.	①	②	③	④	⑤
11. 우리 회사에서 경험이 많은 사람에게 경력에 관한 조언을 구한다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리 회사 외부에서 경험이 많은 사람에게 경력에 관한 조언을 구한다.	①	②	③	④	⑤

V. 경력정체성

다음은 귀하의 경력에 대한 생각과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하셨던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 일과 관련된 나의 강점과 약점을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 일과 관련된 나의 약점에 대처하는 방법을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 경력개발을 위해 긍정적인 면과 부정적인 면이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 경력과 인생에서 가치 있는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 삶에 에너지와 동기를 부여해주는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 직업에서 가치가 있고 중요한 것이 무엇인지 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

VI. 경력적응성

다음은 귀하의 경력과 관련한 역량과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내 직무에서 새로운 과제를 수행할 때, 적응을 잘 한다.	①	②	③	④	⑤
2. 팀에 들어오는 새로운 사람들과 잘 어울린다.	①	②	③	④	⑤
3. 직무 변화가 있더라도 잘 적응한다.	①	②	③	④	⑤
4. 직업이 바뀌더라도 쉽게 적응한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 직업에서 새롭고 다른 것을 시도하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
6. 새롭게 변화하는 직업 정책, 절차, 실행들에 대해 적응을 잘 한다.	①	②	③	④	⑤
7. 조직 구조의 변화가 있더라도 잘 적응한다.	①	②	③	④	⑤

VII. 개인-조직적합성

다음은 귀하와 조직의 적합성에 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 현재 회사의 경영철학은 평소 나의 생각(철학)과 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
2. 현재 회사의 가치관에 전적으로 동의한다.	①	②	③	④	⑤
3. 현재 회사가 제시하는 가치관은 내 개인 신념과 상당 부분 일치한다.	①	②	③	④	⑤
4. 현재 회사에서 세운 목표를 지지한다.	①	②	③	④	⑤
5. 현재 회사의 경영방식은 나와 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤

VIII. 개인-직무적합성

다음은 귀하와 귀하가 수행하는 직무의 적합성에 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 가진 기술이나 능력(지식)은 현재 직무와 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 직무를 통해 이루어지는 작업들은 내 개인의 신념(가치관)과 많은 부분 일치한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 현재 직무는 일에 대한 나의 욕구를 충족시켜 준다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 현재의 직무를 통해 내가 원하는 목표를 이룰 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 현재 직무는 이전부터 내가 원하던 직무의 특성을 잘 반영하고 있다.	①	②	③	④	⑤

IX. 조직문화

다음은 귀하가 속한 조직의 문화와 관련된 질문입니다. 다음 문항을 읽고 점수를 매겨주시기 바랍니다.

우리 회사는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 인간미가 넘치고 조직구성원을 가족처럼 여기며, 구성원 간에 많은 것을 공유한다.	①	②	③	④	⑤
2. 매우 역동적이며 새로운 것에 대한 도전을 두려워하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
3. 매우 경쟁적이고 결과 지향적이며 업무 실적을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
4. 원칙에 충실하며, 체계화 되어 있어 규정된 절차에 따라 일한다.	①	②	③	④	⑤
5. 멘토링, 조언 및 촉진, 육성으로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 기업가 정신, 그리고 도전적이고 변화에 능동적이며 위험을 감수하는 것으로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 현실적이고, 적극적이며, 성과 및 결과 지향적인 것으로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 조정 및 조율, 조직화, 원활히 움직이는 효율로 대표되는 리더십 성향을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 팀워크, 합의, 참여로 특징 지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 개인적인 위험감수, 변화, 자율, 독창성으로 특징 지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

우리 회사는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
11. 높은 수준의 경쟁력, 기대수준, 목표달성으로 특징 지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 고용안전, 규칙 및 관습에의 순응, 예측 가능성, 관계의 안전성으로 특징 지어 지는 관리유형을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 애사심과 상호신뢰가 우리 조직을 하나로 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
14. 변화와 창조에 대한 몰입이 우리 조직을 하나로 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
15. 성취와 목표달성에 대한 몰입이 우리 조직을 하나로 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
16. 정해진 규칙이나 정책이 우리 조직을 하나로 묶는 응집원이다.	①	②	③	④	⑤
17. 인적자원개발을 강조하고, 신뢰, 개방성, 참여를 중시한다.	①	②	③	④	⑤
18. 새로운 자원을 획득하고, 새롭게 도전해 나가는 것을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
19. 경쟁적인 활동과 업적, 목표를 정하고 시장점유율을 높이는 것을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
20. 영속성과 안정성을 강조하고 효율, 통제, 원활한 운영을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
21. 인적자원 개발, 팀워크, 구성원들의 조직몰입, 사람에 대한 관심을 바탕으로 성공을 평가한다.	①	②	③	④	⑤
22. 가장 독창적인 제품을 보유하는 것을 바탕으로 성공을 평가한다.	①	②	③	④	⑤
23. 경쟁사보다 앞서가고 시장에서 승리하는 것을 바탕으로 성공을 평가한다.	①	②	③	④	⑤
24. 효율성을 바탕으로 성공을 평가하고 원활한 유통, 안정적인 일정관리, 저원가생산이 핵심이다.	①	②	③	④	⑤

X. 조직지원

다음은 귀하의 조직과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

우리 회사는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 회사를 위한 나의 공헌에 높은 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 초과 노력에 대하여 감사할 줄 모른다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 복지에 대해 관심을 가진다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 어떠한 불만도 무시한다.	①	②	③	④	⑤
5. 내가 최선을 다했음에도 불구하고 알아주지 않는다.	①	②	③	④	⑤
6. 내가 능력을 최대한 발휘하여 직무를 수행할 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 의견을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8. 만일 기회가 주어진다면 나를 이용하고 희생시킬 것이다.	①	②	③	④	⑤
9. 내가 개인적인 부탁을 했을 때, 관심을 가지고 나를 도와주려고 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나에 대한 관심이 거의 없다.	①	②	③	④	⑤

XI. 조직경력관리

다음은 귀하가 속한 조직의 정책과 관련한 사항입니다. 각 진술문에 대해서 귀하께서 생각하였던 내용과 일치하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

우리 회사는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나에게 나의 성과를 지속적으로 알려주는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2. 인적자원을 전사적으로 활용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3. 직원의 경력개발 노력을 평가하고 지원하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4. 새로운 직무기회에 관해 충분한 정보를 제공하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5. 직원들을 참여시켜 경력계획을 개발한다.	①	②	③	④	⑤
6. 공석이 생기면 내부 직원을 우선 충원하는 정책을 채택하고 있는 편이다	①	②	③	④	⑤
7. 승진을 성과에 대한 보상으로 사용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8. 사원들을 직무순환 계획에 따라 배치한다.	①	②	③	④	⑤

IX. 일반사항

다음은 귀하의 일반적인 사항과 관련한 사항입니다. 각 문항을 잘 읽고 해당번호에
✓ 표시를 하시거나 정확한 숫자를 기입해 주시기 바랍니다. 귀하가 응답한 일반적
인 사항은 단지 자료의 분석에만 사용되며, 개인의 정보는 절대로 유출되지 않습니
다.

1. 귀하의 성별은 ? _____① 남자 _____ ② 여자

2. 귀하의 연령은 ? (만)_____ 세

3. 귀하의 최종학력은 ? _____ ① 고졸이하 _____ ② 전문대졸

 _____③ 4년대졸 _____ ④ 대학원 이상

4. 귀하의 직위는 ? _____ ① 일반사원 _____ ② 대리

 _____③ 과장 _____ ④ 차장

 _____ ⑤ 부장

5. 귀하의 고용형태는? _____ ① 정규직

 _____ ② 비정규직(계약직, 인턴사원)

6. 귀하의 총 직장생활 경력은? (만) _____년 _____개월

7. 현재 직장에서의 근무 경력은? (만) _____년 _____개월

응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

【부록 3】 측정도구의 예비조사 결과

■ 주관적 경력성공 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
일-삶 균형 ($\alpha = .905$)	1	.732	.891
	2	.683	.904
	3	.813	.877
	4	.854	.864
	5	.763	.885
경력만족 ($\alpha = .910$)	1	.751	.905
	2	.811	.894
	3	.859	.886
	4	.879	.885
	5	.825	.892
고용가능성 ($\alpha = .871$)	1	.594	.873
	2	.817	.813
	3	.735	.834
	4	.751	.830
	5	.742	.841

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .917$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 주관적 경력성공 탐색적 요인분석 결과

문항	구인1 (일-삶 균형)	구인2 (경력만족)	구인3 (고용가능성)	공통변량
1	.676	.399	-.182	.687
2	.843	-.124	-.075	.812
3	.782	.279	.034	.724
4	.672	.312	-.076	.814
5	.821	.297	.178	.745
6	.427	.634	.224	.665
7	.107	.874	.334	.859
8	.247	.887	.141	.847
9	.321	.832	.198	.837
10	.214	.676	.299	.689
11	.554	.249	.601	.624
12	-.017	.257	.741	.734
13	-.087	.114	.842	.768
14	-.089	.057	.847	.747
15	-.37	.297	.734	.630
고유값	3.543	3.754	3.241	
설명변량	24.768	25.127	21.986	
누적변량	24.768	50.219	73.072	

■ 성실성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
성실성	1	.397	.825
	2	.708	.786
	3	.572	.800
	4	.686	.787
	5	.521	.806
	6	.622	.796
	7	.394	.826
	8	.322	.823
	9	.589	.799
	10	.541	

주1) 전체 Cronbach' s α = .823

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 주도성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
주도성	1	.603	.891
	2	.611	.890
	3	.661	.887
	4	.701	.884
	5	.777	.881
	6	.698	.885
	7	.589	.892
	8	.599	.891
	9	.761	.891
	10	.516	.896

주1) 전체 Cronbach' s α = .898

■ 경력관리행동 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
경력계획 ($\alpha = .933$)	1	.866	.906
	2	.926	.883
	3	.830	.917
	4	.763	.939
경력전략실행 ($\alpha = .739$)	1	.440	.711
	2	.341	.738
	3	.666	.675
	4	.487	.708
	5	.531	.691
	6	.562	.683
	7	.551	.687
	8	.347	.738

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .855$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 경력정체성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
경력정체성	1	.750	.805
	2	.501	.848
	3	.513	.847
	4	.789	.793
	5	.723	.808
	6	.618	.829

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .850$

■ 경력적응성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
경력적응성	1	.778	.891
	2	.618	.907
	3	.694	.897
	4	.782	.888
	5	.759	.891
	6	.744	.892
	7	.741	.892

주1) 전체 Cronbach' s α = .908

■ 개인-조직적합성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
개인-조직 적합성	1	.827	.898
	2	.854	.892
	3	.855	.892
	4	.775	.908
	5	.688	.926

주1) 전체 Cronbach' s α = .921

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 개인-직무적합성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
개인-조직 적합성	1	.640	.916
	2	.720	.900
	3	.835	.876
	4	.814	.882
	5	.881	.865

주1) 전체 Cronbach' s α = .910

■ 조직문화 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
관계지향문화 ($\alpha = .857$)	1	.451	.866
	2	.491	.860
	3	.789	.806
	4	.630	.836
	5	.743	.813
	6	.788	.803
변화지향문화 ($\alpha = .769$)	1	.509	.737
	2	.631	.703
	3	.751	.676
	4	.685	.693
	5	.419	.757
	6	.398	.772
과업지향문화 ($\alpha = .829$)	1	.573	.808
	2	.694	.781
	3	.759	.776
	4	.550	.812
	5	.718	.778
	6	.490	.831
위계지향문화 ($\alpha = .727$)	1	.689	.623
	2	.475	.686
	3	.494	.679
	4	.413	.705
	5	.310	.730
	6	.462	.689

주1) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 조직지원 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
정서적 지원 ($\alpha = .650$)	1	.394	.606
	2	.635	.427
	3	.334	.633
	4	.524	.524
수단적 지원 ($\alpha = .878$)	1	.776	.840
	2	.706	.854
	3	.790	.839
	4	.523	.882
	5	.765	.845
	6	.622	.867

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .904$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 조직경력관리 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
조직경력관리	1	.563	.872
	2	.726	.856
	3	.803	.847
	4	.690	.860
	5	.761	.852
	6	.394	.886
	7	.709	.857
	8	.654	.864

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .880$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

【부록 4】 측정도구의 본조사 결과

■ 주관적 경력성공 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
일-삶 균형 ($\alpha = .863$)	1	.651	.842
	2	.610	.859
	3	.712	.829
	4	.804	.803
	5	.672	.836
경력만족 ($\alpha = .841$)	1	.536	.837
	2	.719	.789
	3	.733	.783
	4	.782	.770
	5	.675	.824
고용가능성 ($\alpha = .821$)	1	.623	.793
	2	.705	.757
	3	.704	.757
	4	.710	.755
	5	.672	.771

주1) 전체 Cronbach's $\alpha = .833$

■ 성실성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
성실성	1	.386	.780
	2	.563	.761
	3	.417	.753
	4	.602	.778
	5	.407	.771
	6	.478	.765
	7	.513	.765
	8	.340	.785
	9	.538	.761
	10	.379	.781

주1) 전체 Cronbach' s α = .790

■ 주도성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
주도성	1	.573	.862
	2	.630	.858
	3	.717	.850
	4	.460	.871
	5	.618	.859
	6	.537	.866
	7	.599	.860
	8	.559	.863
	9	.616	.859
	10	.646	.857

주1) 전체 Cronbach' s α = .873

■ 경력관리행동 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
경력계획 ($\alpha = .916$)	1	.844	.878
	2	.866	.870
	3	.729	.916
	4	.794	.896
경력전략실행 ($\alpha = .798$)	1	.573	.766
	2	.563	.766
	3	.669	.752
	4	.461	.783
	5	.533	.771
	6	.431	.788
	7	.413	.790
	8	.451	.785

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .889$

■ 경력정체성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
경력정체성	1	.603	.802
	2	.491	.825
	3	.546	.812
	4	.691	.782
	5	.651	.790
	6	.623	.797

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .829$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 경력적응성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
경력적응성	1	.697	.889
	2	.611	.898
	3	.776	.881
	4	.733	.885
	5	.668	.894
	6	.758	.882
	7	.755	.883

주1) 전체 Cronbach's $\alpha = .904$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 개인-조직적합성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
개인-조직 적합성	1	.781	.902
	2	.832	.892
	3	.847	.889
	4	.768	.905
	5	.728	.913

주1) 전체 Cronbach's $\alpha = .919$

■ 개인-직무적합성 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
개인-조직 적합성	1	.580	.886
	2	.722	.857
	3	.800	.837
	4	.817	.857
	5	.781	.842

주1) 전체 Cronbach's $\alpha = .882$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 조직문화 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
관계지향문화 ($\alpha = .889$)	1	.531	.897
	2	.718	.868
	3	.749	.864
	4	.716	.868
	5	.733	.865
	6	.797	.855
변화지향문화 ($\alpha = .889$)	1	.595	.887
	2	.780	.858
	3	.733	.866
	4	.765	.861
	5	.736	.866
	6	.638	.882
과업지향문화 ($\alpha = .860$)	1	.646	.838
	2	.665	.835
	3	.741	.821
	4	.598	.846
	5	.641	.839
	6	.623	.843
위계지향문화 ($\alpha = .758$)	1	.545	.711
	2	.501	.723
	3	.502	.723
	4	.455	.735
	5	.486	.727
	6	.509	.721

주1) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

■ 조직지원 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
정서적 지원 ($\alpha = .774$)	1	.480	.767
	2	.650	.679
	3	.523	.748
	4	.666	.670
수단적 지원 ($\alpha = .739$)	1	.619	.658
	2	.709	.639
	3	.696	.642
	4	.522	.689
	5	.654	.652
	6	.543	.679

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .858$

■ 조직경력관리 신뢰도 분석 결과

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
조직경력관리	1	.563	.837
	2	.605	.832
	3	.679	.823
	4	.729	.816
	5	.750	.813
	6	.412	.854
	7	.428	.852
	8	.566	.836

주1) 전체 Cronbach' s $\alpha = .851$

2) 음영표시는 문항 제거 시 해당 영역 측정도구의 신뢰도가 증가하는 문항임.

【부록 5】 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성 변인의 상관분석 결과

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 주관적 경력성공	1.000													
2. 성실성	.192**	1.000												
3. 주도성	.190**	.373**	1.000											
4. 경력관리행동	.373**	.332**	.503**	1.000										
5. 경력정체성	.203**	.318**	.408**	.418**	1.000									
6. 경력적응성	.193**	.478**	.586**	.435**	.477**	1.000								
7. 개인-조직적합성	.361**	.276**	.175**	.280**	.072	.264**	1.000							
8. 개인-직무적합성	.510**	.290**	.195**	.408**	.254**	.270**	.478**	1.000						
9. 관계지향 문화	.208**	.195**	.106	.146*	-.006	-.025	.390**	.239**	1.000					
10. 변화지향 문화	.143*	.182**	.164**	.106	-.004	.035	.373**	.236**	.795**	1.000				
11. 과업지향 문화	.073	.086	.069	.071	-.016	-.017	.241**	.214**	.433**	.690**	1.000			
12. 위계지향 문화	.060	.072	.114	.202**	.037	.012	.308**	.257**	.587**	.561**	.656**	1.000		
13. 조직지원	.273**	.231**	.157**	.262**	.125*	.076	.468**	.298**	.688**	.652**	.439**	.623**	1.000	
14. 조직경력관리	.215**	.157**	.086	.206**	.092	.040	.370**	.237**	.574**	.521**	.414**	.554**	.792**	1.000

주) *p<0.05, **p<0.01

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 일-삶 균형	1.000													
2. 성실성	.088	1.000												
3. 주도성	.036	.373**	1.000											
4. 경력관리행동	.193*	.332**	.503**	1.000										
5. 경력정체성	.014	.318**	.408**	.418**	1.000									
6. 경력적응성	.071	.478**	.586**	.435**	.477**	1.000								
7. 개인-조직적합성	.331**	.276**	.175**	.280**	.072	.264**	1.000							
8. 개인-직무적합성	.273**	.290**	.195**	.408**	.254**	.270**	.478**	1.000						
9. 관계지향 문화	.228**	.195**	.106	.146*	-.006	-.025	.390**	.239**	1.000					
10. 변화지향 문화	.187**	.182**	.164**	.106	-.004	.035	.373**	.236**	.795**	1.000				
11. 과업지향 문화	.029	.086	.069	.071	-.016	-.017	.241**	.214**	.433**	.690**	1.000			
12. 위계지향 문화	.171**	.072	.114	.202**	.037	.012	.308**	.257**	.587**	.561**	.656**	1.000		
13. 조직지원	.328**	.231**	.157**	.262**	.125*	.076	.468**	.298**	.688**	.652**	.439**	.623**	1.000	
14. 조직경력관리	.265**	.157**	.086	.206**	.092	.040	.370**	.237**	.574**	.521**	.414**	.554**	.792**	1.000

주) *p<0.05, **p<0.01

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 경력만족	1.000													
2. 성실성	.219**	1.000												
3. 주도성	.156**	.373**	1.000											
4. 경력관리행동	.342**	.332**	.503**	1.000										
5. 경력정체성	.262**	.318**	.408**	.418**	1.000									
6. 경력적응성	.206**	.478**	.586**	.435**	.477**	1.000								
7. 개인-조직적합성	.362**	.276**	.175**	.280**	.072	.264**	1.000							
8. 개인-직무적합성	.583**	.290**	.195**	.408**	.254**	.270**	.478**	1.000						
9. 관계지향 문화	.275**	.195**	.106	.146*	-.006	-.025	.390**	.239**	1.000					
10. 변화지향 문화	.243**	.182**	.164**	.106	-.004	.035	.373**	.236**	.795**	1.000				
11. 과업지향 문화	.182**	.086	.069	.071	-.016	-.017	.241**	.214**	.433**	.690**	1.000			
12. 위계지향 문화	.345**	.072	.114	.202**	.037	.012	.308**	.257**	.587**	.561**	.656**	1.000		
13. 조직지원	.380**	.231**	.157**	.262**	.125*	.076	.468**	.298**	.688**	.652**	.439**	.623**	1.000	
14. 조직경력관리	.296**	.157**	.086	.206**	.092	.040	.370**	.237**	.574**	.521**	.414**	.554**	.792**	1.000

주) *p<0.05, **p<0.01

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 고용가능성	1.000													
2. 성실성	.100	1.000												
3. 주도성	.230**	.373**	1.000											
4. 경력관리행동	.260**	.332**	.503**	1.000										
5. 경력정체성	.171**	.318**	.408**	.418**	1.000									
6. 경력적응성	.138**	.478**	.586**	.435**	.477**	1.000								
7. 개인-조직적합성	.039	.276**	.175**	.280**	.072	.264**	1.000							
8. 개인-직무적합성	.217**	.290**	.195**	.408**	.254**	.270**	.478**	1.000						
9. 관계지향 문화	-.098	.195**	.106	.146*	-.006	-.025	.390**	.239**	1.000					
10. 변화지향 문화	-.163**	.182**	.164**	.106	-.004	.035	.373**	.236**	.795**	1.000				
11. 과업지향 문화	-.064	.086	.069	.071	-.016	-.017	.241**	.214**	.433**	.690**	1.000			
12. 위계지향 문화	-.005	.072	.114	.202**	.037	.012	.308**	.257**	.587**	.561**	.656**	1.000		
13. 조직지원	-.184**	.231**	.157**	.262**	.125*	.076	.468**	.298**	.688**	.652**	.439**	.623**	1.000	
14. 조직경력관리	-.150**	.157**	.086	.206**	.092	.040	.370**	.237**	.574**	.521**	.414**	.554**	.792**	1.000

주) *p<0.05, **p<0.01

【부록 6】 개인 및 조직 특성 변인 간 다중공선성 분석 결과

변인	공차한계	변량팽창계수(VIF)
성실성	.681	1.469
주도성	.543	1.842
경력관리행동	.582	1.717
경력정체성	.671	1.490
경력적응성	.485	2.062
개인-조직적합성	.604	1.656
개인-직무적합성	.654	1.528
변화지향 문화	.242	4.134
관계지향 문화	.185	5.394
과업지향 문화	.314	3.189
위계지향 문화	.362	2.764
조직지원	.241	4.158
조직경력관리	.358	2.794

Abstracts

The Hierarchical Linear Relationship among Subjective Career Success, Individual Characteristics, and Organizational Characteristics of Office Workers in Large Corporations

by Jung–Soo Nam

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education in the
Graduated School of Seoul National University, Korea, 2014*

Major Advisor : Chyul–Young Jyung, PH. D.

The purpose of the present study lies in determining the subjective career success of clerical employees at large corporations in South Korea and the hierarchical relationship between individual characteristics and organizational characteristics. To accomplish the research goal, the following was examined: first, to identify levels of subjective career success of clerical employees at large corporations in South Korea; second, to verify on individual and organizational levels regarding the subjective career success of clerical employees at large private corporations; third, to verify the effect of individual characteristics on employees' subjective career success; fourth, to verify the effect of organizational characteristics on employees' subjective career success; fifth, to verify the effect of the interaction between individual characteristics and organizational characteristics on employees' subjective career success.

As for the instrument of investigation, surveys consisting of employees' subjective career success, demographic characteristics, individual

characteristics (conscientiousness, initiativeness, career management behavior, career identity, career adaptability, individual-organizational fit, individual-job fit), and organizational characteristics (organizational culture, organizational support, organizational career management) were used. The subjective career success instrument had been developed by three-factor model, which includes work-life balance, career satisfaction, employability through literature review, developing the draft of items, verifying content validity, and conducting pilot survey and main survey.

The data were collected from May 20 to June 23, 2014. 800 surveys were distributed to 40 large private corporations, 325 of which were recovered from 39 corporations (recovery rate: 40.6%). After data cleaning, 285 surveys were used for the data analysis. These data were analysed by both descriptive statistics and null model (one-way ANOVA with random mean model (random-coefficients regression model)), and explanatory model (intercept-and slope-as-outcomes model) of hierarchical linear model. The whole process of data analysis was accomplished using the SPSS 21.0 for Windows program and the HLM 7.01 for Windows program.

The findings of the study were as follows: first, subjective career success means of clerical employees' at large corporations were slightly higher than normal. Of all sub-factors, employability was the highest and the followings of employability were career satisfaction, work-life balance in the order. There subjective career success has a correlation with self-improvement in the workforce, thus clerks must continue to develop within the workforce; second, as for differences in subjective career success found among clerical employees at large private corporations, individual characteristic variables must be taken into consideration at first. However, because there were significant differences on the organizational level, differences in subjective career success must be explained also in terms of organizational characteristic variables. In order to improve the possibility of individual clerk's subjective career success, a

corporation should apply unique plan for individual sectors that incorporates the company's characteristic rather than an universal plan for all of the all sectors. Third, from among individual characteristic variables conscientiousness, initiativeness, career management behavior, career identity, career adaptability, individual-organization fit, individual-job fit had a significant effect on employee's subjective career success. Corporation have the need to hire employees that have the above characteristics and employ according to their strengths. Also, the corporation should provide further learning for the workers to improve their personal value. Fourth, from among organizational, characteristic variables, organizational support, and organizational career management had a significant effect on employees' subjective career success. To improve the success of subjective career, organization should recognize the contribution of individual's works and work to improve individual's welfare. Also the organization must provide a buffer for the weakness of individuals or provide a program to strengthen such weakness thus helping the individual's career success. Fifth, the effect of career management behavior, individual-organization fit and individual-job fit on subjective career success increased in higher organizational support and career management organization. To emphasize subjective career success, organization must take into account the individual's variables that will improve the subjective career success and recognize individual works and contributions with rewards and also try to take into account individual's ideas; furthermore, the organization must think about providing a program or a plan to improve individual's career.

Suggestions for follow-up research and the promotion of subjective career success based on the results of the present study are as follow. First, using another objects group differences in subjective career success, relationships with individual and organizational level variables must be examined from diverse perspectives. Second, subjective career success instruments needs to be developed by characteristics of the objects.

Third, a need to study changing aspect of subjective career success by individual career stage. Fourth, follow-up research needs to be studied about relationship of subjective career success and related variables by regarding contextual factors of organization and team level. Fifth, further research need to verify the relationship of subjective career success and organizational outcomes. Sixth, to improve the subjective career success in terms of organizations, organizations must understand characteristics of career success in the new career paradigm. Seventh, efforts of each organizations are needed to enhance psychological characteristics of individuals that effects on personal subjective career success. Eighth, to improve the level of personal career success, the culture that recognize value of individual need to be fostered. Ninth, it is important for individuals to improve personal subjective career success.

Key words : Subjective Career Success, Conscientiousness, Initiabiveness, Career Management Behavior, Career Identity, Career Adaptability, Individual-Organization Fit, Individual-Job Fit, Organizational Culture, Organizational Supports, Organizational Career Management

Student number : 2010-31029